



Wavestone SA - Bilan Social

31 mars 2025

France

31 mars 2025 | [Diffusion](#)

France Marie-Hélène

Social Reporting Leader

Email :

mariehelene.france@wavestone.com

Synthèse

Pour mémoire, depuis février 2018, les entités Wavestone SA et Wavestone ADVISORS formaient une Unité Économique et Sociale (UES).

Le rapprochement de Wavestone SA avec Wavestone ADVISORS par une procédure de type TUP (Transmission Universelle de Patrimoine), effective depuis le 31/12/2022, a entraîné la disparition de l'UES Wavestone.

Ainsi, le Bilan Social ci-après porte sur la société Wavestone SA et présente les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée.

Bilan de l'exercice 2024/25

Au 31/03/25, l'effectif total de Wavestone SA est de 3 996 collaborateurs, contre 3.821 un an plus tôt, soit une augmentation de 4,58 %, pourcentage en augmentation par rapport à l'année 2023/24 (+1,94 %) qui avait été marquée par un ralentissement important de recrutements.

Recrutement et départ

Nos plans de recrutement sont construits pour répondre aux enjeux et besoin des pratiques/métiers du cabinet. En 2024-25, le recrutement a été gelé sur certains environnements (ex : FS, DC, STB, fonctions transverses) ce qui explique la baisse du volume de recrutement total.

Ainsi cette année le cabinet a recruté **843** nouveaux collaborateurs contre 859 en 2023/24.

Les nouveaux collaborateurs embauchés par le cabinet sont issus majoritairement des grandes écoles d'ingénieurs, de management, et d'universités.

Le cabinet a accueilli **396 stagiaires** (césures, fin d'études) sur l'exercice 2024/25, intégrés dans une logique de pré-embauche et conclu **37 contrats d'apprentissage**.

Sur l'exercice 2024/25, 668 collaborateurs ont quitté le cabinet (dont 476 à la suite d'une démission). Le nombre de ruptures de période d'essai est en diminution (**138 fin de PE** versus 188 en 23-24) par rapport à l'année précédente, avec une proportion plus élevée des ruptures à l'initiative de l'employeur.

Le rythme des départs par démissions a diminué sur l'exercice 2024/25 portant le turnover à 12 % contre 14 % sur 2023/24.

Formation

Cette année, Wavestone réaffirme son ambition de devenir une Best Place to learn.

Pour réaliser cette ambition une équipe Learning & Development transverse est en cours de structuration afin de consolider une vision globale des initiatives formation, mais également d'accélérer sur le déploiement d'initiatives transverses, notamment sur des sujets d'expertise.

Cette équipe s'appuiera sur des Learning Champions dans chaque pratique / bureau qui auront pour objectif de développer du contenu spécifique à chaque environnement.

2 sujets clés vont faire l'objet de nouveaux parcours de formation cette année :

- L'intelligence artificielle
- Les compétences business pour les consultants

En complément, d'autres sujets feront l'objet de travaux spécifiques, soit dans la continuité d'actions déjà lancées, soit dans le cadre de nouveaux parcours : SAP, Women in leadership, change management et les méthodes agiles.

Enfin, un plan de communication autour des sujets formations est en cours de cadrage dans le but de simplifier la compréhension des collaborateurs sur l'offre de formation disponible.

Une politique salariale compétitive

L'un des engagements de Wavestone est d'être compétitif sur le plan salarial. Pour cela, Wavestone surveille avec attention les mouvements du marché afin de maintenir la compétitivité de ses pratiques grâce à des benchmarks réguliers et une veille concurrentielle.

Wavestone propose également une politique d'avantages visant à soutenir le bien-être des collaborateurs et favoriser un environnement de travail épanouissant. Chaque élément de cette politique est choisi avec attention pour investir dans les dispositifs ayant le plus de valeur pour les collaborateurs.

Wavestone a construit une politique de salaires qui associe à chaque grade un engagement de package repère.

Un référentiel salarial unique pour chaque fonction et chaque pays	Un référentiel salarial compétitif	Des pratiques équitables et transparentes
Des standards d'évaluation communs à l'ensemble de Wavestone. Des grades identiques pour tous les pays.	Un référentiel fondé sur les pratiques du marché et sur des benchmarks réguliers. Des packages repères engageants pour Wavestone et sans quota.	Des parcours individualisés, des traitements cohérents pour des parcours similaires. Des règles du jeu partagées par tous. Des packages repères publiés.

Wavestone Horizon : un guide pour tous

Wavestone a pour objectif d'attirer les meilleurs talents, qu'ils soient jeunes diplômés ou expérimentés, et d'offrir à chacun des parcours de carrière (Career Path) individualisés et des perspectives d'évolution sur le long terme.

Les parcours métiers font partie des dispositifs mis en place au sein de Wavestone pour accompagner la progression des collaborateurs.

Ils donnent des points de repère aux collaborateurs et à leur management pour comprendre ce qui est attendu à chaque grade et identifier les compétences à développer pour évoluer et franchir avec succès de nouvelles étapes.

Le parcours est ainsi un outil qui permet à chaque collaborateur d'être acteur de son parcours au sein de Wavestone.

Sommaire

1	Emploi	7
1.1	Effectif	7
1.1.1	Effectif au 31 mars 2025	7
1.1.2	Effectif permanent.....	7
1.1.3	Contrat à durée déterminée au 31 mars 2025	7
1.1.4	Effectif mensuel moyen sur l'exercice 2024/25	8
1.1.5	Répartition par sexe de l'effectif total au 31 mars 2025	8
1.1.6	Répartition par âge de l'effectif total au 31 mars 2025	9
1.1.7	Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 mars 2025	10
1.1.8	Répartition par nationalité de l'effectif total au 31 mars 2025	10
1.1.9	Répartition par position Syntec de l'effectif total au 31 mars 2025.....	11
1.2	Travailleurs extérieurs sur l'exercice 2024/25	11
1.3	Embauches sur l'exercice 2024/25	12
1.4	Départs sur l'exercice 2024/25	13
1.5	Promotions sur l'exercice 2024/25.....	14
1.6	Chômage sur l'exercice 2024/25	14
1.7	Collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31 décembre 2024.....	14
1.8	Absentéisme sur l'exercice 2024/25	15
1.8.1	Par motif d'absence (en nombre de jours d'absence)	15
1.8.2	Par durée d'absence pour maladie (en nombre de jours d'absence)	16
1.9	Salariés détachés à l'étranger et travailleurs détachés à l'étranger accueillis.....	16
2	Rémunérations et charges accessoires	17
2.1	Montant des rémunérations sur l'exercice 2024/25	17
2.1.1	Rémunération moyenne mensuelle sur l'exercice 2024/25	17
2.1.2	Rémunération moyenne mensuelle du mois de mars 2025 de l'effectif permanent... 17	
2.2	Hiérarchie des rémunérations sur l'exercice 2024/25	18
2.3	Mode de calcul des rémunérations sur l'exercice 2024/25	18
2.4	Charges accessoires sur l'exercice 2024/25	18
2.5	Charge salariale globale sur l'exercice 2024/25	23
2.6	Participation financière des collaborateurs sur l'exercice 2024/25	24
2.6.1	Montant moyen brut de la participation ()	24
2.6.2	Montant global de la réserve de participation sur l'exercice 2024/25 ()	24
2.6.3	Part du capital détenu par les collaborateurs	24
3	Santé et sécurité au travail.....	25
3.1	Accidents de travail et de trajet sur l'exercice 2024/25.....	25
3.1.1	Fréquence des accidents de travail sur l'exercice 2024/25.....	25

3.1.2 Taux de gravité des accidents de travail sur l'exercice 2024/25	25
3.1.3 Incapacités permanentes liées à un accident du travail ou de trajet sur l'exercice 2024/25	26
3.1.4 Accidents sur l'exercice 2024/25	26
3.2 Répartition des accidents par éléments matériels sur l'exercice 2024/25	26
3.3 Maladies professionnelles sur l'exercice 2024/25	27
3.4 Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur l'exercice 2024/25	27
3.5 Dépenses en matière de sécurité sur l'exercice 2024/25	29
3.5.1 Formations	29
3.5.2 Actions identifiées	29
4 Autres conditions de travail.....	32
4.1 Durée et aménagement du temps de travail sur l'exercice 2024/25	32
4.1.1 Horaires hebdomadaires sur l'exercice 2024/25	32
4.1.2 Repos sur l'exercice 2024/25.....	34
4.1.3 Temps partiels au 31 mars 2024	34
4.2 Organisation et contenu sur l'exercice 2024/25	35
4.3 Conditions physiques de travail sur l'exercice 2024/25.....	35
4.4 Transformation de l'organisation du travail sur l'exercice 2024/25	35
4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail sur l'exercice 2024/25	36
4.6 Médecine du travail sur l'année civile 2024.....	37
4.7 Travailleurs inaptes sur l'exercice 2024/25	37
5 Formation	38
5.1 Formation professionnelle continue sur l'exercice 2024/25	38
5.1.1 Pourcentage de la masse salariale afférente à la formation.....	38
5.1.2 Dépenses en formation sur l'exercice 2024/25	38
5.1.3 Stagiaires sur l'exercice 2024/25.....	39
5.2 Congés formation sur l'exercice 2024/25	40
5.3 Apprentissage sur l'exercice 2024/25.....	40
6 Relations professionnelles.....	41
6.1 Relations sociales	41
6.2 Représentants du personnel sur l'exercice 2024/25	41
6.2.1 Composition du Comité social économique sur l'exercice 2024/25.....	41
6.2.2 Participation aux élections du personnel sur l'exercice 2024/25	41
6.2.3 Volume d'heures mensuelles de délégation par membre titulaire sur l'exercice 2024/25	42
6.2.4 Nombre de réunions avec les représentants du personnel sur l'exercice 2024/25 (périmètre Wavestone SA).....	42
6.2.5 Dates, signatures et objet des accords conclus sur l'exercice 2024/25	42
6.3 Information et communication sur l'exercice 2024/25.....	43

6.3.1	Parcours d'intégration.....	43
6.3.2	Dispositifs de formation	44
6.3.3	Procédures d'information	46
6.4	Différends concernant l'application du droit du travail engagés sur l'exercice 2024/25	46
7	Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	47
7.1	Activités sociales sur l'exercice 2024/25	47
7.2	Autres charges sociales sur l'exercice 2024/25	47

1 Emploi

1.1 Effectif

1.1.1 Effectif au 31 mars 2025

L'effectif se compose de tous les collaborateurs liés à Wavestone en France par un contrat de travail quel qu'il soit (y compris les 3 mandataires sociaux et hors contrat d'apprentissage et stagiaires). Les collaborateurs à temps partiels ainsi que ceux dont le contrat est suspendu à l'occasion de congés ou de maladie sont bien pris en compte dans cet indicateur.

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
	CDI	3 918	3 750	3 663
	CDD ²	0	0	0
	C Pro ³	0	0	3
ETAM		78	71	82
	CDI	67	68	72
	CDD ²	0	1	
	C Pro ³	11	2	10
Global		3 996	3 821	3 748
	CDI	3 985	3 818	3 735
	CDD ²	0	1	0
	C Pro ³	11	2	13

1.1.2 Effectif permanent

L'effectif permanent comptabilise les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif **pendant toute l'année considérée** (01/04/2024-31/03/2025).

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Effectif permanent	3 138	2 953	3 206

1.1.3 Contrat à durée déterminée au 31 mars 2025

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de CDD¹	11	3	13

¹ Dont les contrats de professionnalisation

1.1.4 Effectif mensuel moyen sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres	3 777	3 637	3 343
ETAM	74	73	75
Global ²	3 851	3 710	3 417

1.1.5 Répartition par sexe de l'effectif total au 31 mars 2025

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
	Hommes	2 308	2 185	2 111
	Femmes	1 610	1 565	1 555
ETAM		78	71	82
	Hommes	18	11	16
	Femmes	60	60	66
Global		3 996	3 821	3 748
	Hommes	2 326	2 196	2 127
	Femmes	1 670	1 625	1 621

² Somme des effectifs totaux mensuels des salariés inscrits à l'effectif au dernier jour du mois considéré/divisé par 12

1.1.6 Répartition par âge de l'effectif total au 31 mars 2025

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
18-25 ans		1 085	1 216	1 339
	Hommes	668	720	755
	Femmes	417	496	584
26-30 ans		1 906	1 670	1 502
	Hommes	1 042	921	816
	Femmes	864	749	686
31-45 ans		684	630	588
	Hommes	434	388	380
	Femmes	250	242	208
> à 45 ans		243	234	237
	Hommes	164	156	160
	Femmes	79	78	77
ETAM		78	71	82
18-25 ans		15	8	18
	Hommes	10	4	9
	Femmes	5	4	9
26-30 ans		10	9	13
	Hommes	1	0	1
	Femmes	9	9	12
31-45 ans		31	34	31
	Hommes	6	6	5
	Femmes	25	28	26
> à 45 ans		22	20	20
	Hommes	1	1	1
	Femmes	21	19	19
Global		3 996	3 821	3 748
18-25 ans		1 100	1 224	1 357
	Hommes	678	724	764
	Femmes	422	500	593
26-30 ans		1 916	1 679	1 515
	Hommes	1 043	921	817
	Femmes	873	758	698
31-45 ans		715	664	619
	Hommes	440	394	385
	Femmes	275	270	234
> à 45 ans		265	254	257
	Hommes	165	157	161
	Femmes	100	97	96

1.1.7 Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 mars 2025

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
	< 2 ans	1 376	1 693	1 816
	2-3 ans	1 281	820	728
	4-5 ans	439	490	387
	6-10 ans	373	316	305
	> à 10 ans	449	431	430
ETAM		78	71	82
	< 2 ans	14	13	24
	2-3 ans	13	9	7
	4-5 ans	6	11	19
	6-10 ans	17	10	7
	> à 10 ans	28	28	25
Global		3 996	3 821	3 748
	< 2 ans	1 390	1 706	1 840
	2-3 ans	1 294	829	735
	4-5 ans	445	501	406
	6-10 ans	390	326	312
	> à 10 ans	477	459	455

1.1.8 Répartition par nationalité de l'effectif total au 31 mars 2025

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
	Français	3 469	3 322	3 246
	Étrangers	449	428	420
ETAM		78	71	82
	Français	74	68	79
	Étrangers	4	3	3
Global		3 996	3 821	3 748
	Français	3 543	3 390	3 325
	Étrangers	453	431	423

1.1.9 Répartition par position Syntec de l'effectif total au 31 mars 2025

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
	IC I.1	0	0	3
	IC I.2	814	837	1 291
	IC I.3	0	0	0
	IC II.1	1 677	1 598	1 125
	IC II.2	63	101	211
	IC II.3	679	578	452
	IC III.1	403	412	382
	IC III.2	252	194	168
	IC III.3	30	30	34
ETAM		78	71	82
	ETAM I.1	0	0	0
	ETAM I.2	0	0	0
	ETAM I.3	0	0	0
	ETAM II.1	1	2	2
	ETAM II.2	60	51	61
	ETAM II.3	8	9	9
	ETAM III.1	2	2	3
	ETAM III.2	2	2	2
	ETAM III.3	5	5	5

1.2 Travailleurs extérieurs sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Salariés appartenant à une entreprise extérieure³	0	0	0
Stagiaires accueillis⁴ (137 Femmes et 259 Hommes)	396	440	525
Intérimaires accueillis	1	2	2
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires	0,58	0,50	0,83
Durée moyenne de contrats d'intérim (en mois)	0,58	0,33	0,75

³ Un salarié appartenant à une entreprise extérieure est défini de la manière suivante : il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit par ce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs.

⁴ Il s'agit de stagiaires de plus de 2 mois recrutés par Wavestone SA et arrivés sur l'exercice. Un stagiaire arrivé avant le 01/04/2024 et présent encore sur une partie de l'exercice 2024/25 n'est pas comptabilisé dans cet indicateur.

1.3 Embauches sur l'exercice 2024/25

		Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres		830	854	1 285
CDI		830	854	1 282
	< à 25 ans	499	551	823
	≥ à 25 ans	331	303	459
CDD		0	0	3
	< à 25 ans	0	0	3
	≥ à 25 ans	0	0	0
ETAM		13	5	27
CDI		2	2	17
	< à 25 ans	1	0	5
	≥ à 25 ans	1	2	12
CDD		11	3	10
	< à 25 ans	11	2	10
	≥ à 25 ans	0	1	0
Global		843	859	1 312
CDI		832*	856	1 299
	< à 25 ans	500	551	828
	≥ à 25 ans	332	305	471
CDD		11**	3	13
	< à 25 ans	11	2	13
	≥ à 25 ans	0	1	0

À noter : si un collaborateur a été embauché sur l'exercice 2024/25 en CDD puis en CDI ; il apparaît à la fois dans les embauches en CDD et en CDI.

Wavestone n'emploie pas de travailleur saisonnier.

* 832 embauches en CDI dont 4 arrivées par mobilités internes et
511 cadres Hommes et 319 cadres Femmes
2 ETAMs Femmes

**11 contrats professionnels dont 2 Femmes et 9 Hommes

1.4 Départs sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres	662	772	826
Démission	474	525	591
Licenciement	13	15	12
Rupture conventionnelle	26	19	15
Fin de CDD[1]	0	3	1
Mutation[2]	6	14	28
Retraite	5	8	2
Fin de PE Salarié	31	50	49
Fin de PE Employeur	107	138	127
Décès	0	0	1
Prise d'acte	0	0	0
ETAM	6	14	12
Démission	2	3	3
Licenciement		1	0
Rupture conventionnelle		0	0
Fin de CDD ⁷	3	10	4
Mutation ⁸		0	0
Retraite	1	0	0
Fin de PE Salarié		0	0
Fin de PE Employeur		0	5
Décès		0	0
Prise d'acte		0	0
Global	668	786	838
Démission	476	528	594
Licenciement	13	16	12
Rupture conventionnelle	26	19	15
Fin de CDD ⁵	3	13	5
Mutation ⁶	6	14	28
Retraite	6	8	2
Fin de PE Salarié	31	50	49
Fin de PE Employeur	107	138	132
Décès	0	0	1

Un collaborateur parti le dernier jour ouvré du mois de mars (soit les 29 et 30 mars 2025, dernier mois de l'exercice fiscal clos) n'est pas comptabilisé dans les départs sur cet exercice ; il le sera sur l'exercice suivant conformément à la règle de gestion interne de Wavestone SA. En revanche les départs du 31 mars 2024 sont comptabilisés sur cet exercice.

⁵ Y compris fin de contrat de professionnalisation

⁶ Mobilités de collaborateurs de Wavestone SA vers d'autres filiales du cabinet

Sur les **13 licenciements**, aucun n'a été prononcé pour motif économique. Parmi eux 5 ont été prononcés pour inaptitude physique d'origine non professionnelle.

1.5 Promotions sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de promotions d'ETAM à Cadre	0	2	2

1.6 Chômage sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de salariés en chômage partiel ou chômage intempéries	0	0	0

1.7 Collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31 décembre 2024

	Exercice 2024/25	31/12/2023	Exercice 2022/23
Nombre de collaborateurs déclarés en situation de handicap	84	61*	49
Nombre de collaborateurs déclarés handicapés suite à un accident du travail	0	0	0

*pour les données 2022 et 2023, il s'agit des travailleurs reconnus en situation de handicap tous contrats confondus au 31/03/22 et 31/03/23

**pour les données 2024 et 2025 : il s'agit du nombre de travailleurs reconnus en situation de handicap en CDI au 31/12/N.

1.8 Absentéisme sur l'exercice 2024/25

1.8.1 Par motif d'absence (en nombre de jours d'absence)

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres	59 389	52 383	50 169
Maladie	30 991	27 641	27 865
AT, trajet ou MP ⁷	68	282	244
Congés maternité	6 611	6 385	4 866
Congés autorisés ⁸	6 816	3 884	6 877
Autres congés ⁹	14 903	14 192	10 317
ETAM	2 042	1 476	1 046
Maladie	1 120	1 137	823
AT, trajet ou MP	0	0	0
Congés maternité	572	207	114
Congés autorisés	317	126	109
Autres congés	34	6	0
Global	61 431	53 859	51 215
Maladie	32 111	28 778	28 688
AT, trajet ou MP ⁹	68	282	244
Congés maternité	7 183	6 592	4 980
Congés autorisés	7 133	4 009	6 986
Autres congés	14 936	14 198	10 317

⁷ Accidents du travail, trajet ou maladies professionnelles

⁸ Évènements familiaux, congés de paternité et d'accueil, congés parentaux d'éducation, congés familiaux, enfant malade, RQTH ...

⁹ Congés d'ancienneté, congé sans solde, ...

1.8.2 Par durée d'absence pour maladie (en nombre de jours d'absence)

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres	28 034	27 641	27 291
< à 5 jours	3 434	3 009	3 112
Entre 5 jours et 3 mois	14 438	13 879	14 403
> à 3 mois	10 162	10 753	9 776
ETAM	984	1 137	732
< à 5 jours	71	93	61
Entre 5 jours et 3 mois	755	465	554
> à 3 mois	158	579	117
Global	29 018	28 778	28 023
< à 5 jours	3 505	3 102	3 173
Entre 5 jours et 3 mois	15 193	14 344	14 957
> à 3 mois	10 320	11 332	9 893

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Part des collaborateurs ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie sur la période	39%	38%	35%
Part des collaborateurs ayant eu au moins 7 jours d'arrêt maladie sur la période	14%	11%	17%
Durée moyenne des arrêts maladie en jours	18,5	20,0	16,9

1.9 Salariés détachés à l'étranger et travailleurs détachés à l'étranger accueillis

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de salariés détachés¹⁰	1	0	2
Nombre de travailleurs détachés accueillis	0	1	2

¹⁰ Nombre de collaborateurs détachés à l'étranger sur une durée minimale de 3 mois ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de la sécurité sociale

2 Rémunérations et charges accessoires

2.1 Montant des rémunérations sur l'exercice 2024/25

2.1.1 Rémunération moyenne mensuelle sur l'exercice 2024/25

		Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres		4 745,90 €	4 712,54 €	4 797,04 €
	Hommes	4 979,59 €	4 974,69 €	5 101,78 €
	Femmes	4 413,41 €	4 352,80 €	4 364,89 €
ETAM		2 956,63 €	2 999,92 €	2 979,30 €
	Hommes	2 727,31 €	2 788,72 €	2 666,69 €
	Femmes	3 012,91 €	3 045,69 €	3 043,29 €
Global		4 711,52 €	4 678,56 €	4 758,32 €
	Hommes	4 964,88 €	4 961,15 €	5 086,52 €
	Femmes	4 361,99 €	4 303,16 €	4 309,58 €

La formule du calcul de la moyenne est : somme brut réel (y compris participation)/effectif moyen mensuel/12.

2.1.2 Rémunération moyenne mensuelle du mois de mars 2025 de l'effectif permanent

		Exercice 2024/25	Mars 2024	Mars 2023
Cadres		5 815,47 €	5 862,65 €	4 783,69 €
	Hommes	6 071,40 €	6 216,13 €	4 995,84 €
	Femmes	5 446,88 €	5 382,63 €	4 461,14 €
ETAM		3 906,45 €	3 981,03 €	3 076,44 €
	Hommes	4 418,24 €	4 028,16 €	3 043,14 €
	Femmes	3 808,45 €	3 971,81 €	3 082,12 €
Global		5 781,40 €	5 827,61 €	4 750,38 €
	Hommes	6 063,26 €	6 204,40 €	4 986,49 €
	Femmes	5 388,09 €	5 331,73 €	4 404,49 €

La rémunération moyenne mensuelle de l'effectif permanent est calculée sur le **salaire de base**¹¹ des collaborateurs présents sur tout l'exercice, en CDI et à temps plein (effectif permanent) + la participation versée sur l'exercice en cours. Elle ne prend en compte que l'effectif permanent du mois de mars 2025.

¹¹ Hors prime à périodicité non mensuelle

Montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées

	Mars 2025	Mars 2024	Mars 2023
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées de l'entreprise ¹²	2 511 732,94 €	2 640 583,95 €	2 829 015,37 €

2.2 Hiérarchie des rémunérations sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Rapport entre la moyenne des rémunérations mensuelles des cadres et celle des ETAM	1,59	1,58	1,60
Hommes	1,86	1,78	1,89
Femmes	1,44	1,43	1,43

2.3 Mode de calcul des rémunérations sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Collaborateurs ayant une rémunération fixe	80%	84%	84%
Collaborateurs ayant une rémunération variable	20%	16%	16%

2.4 Charges accessoires sur l'exercice 2024/25

Chaque fois que la différence entre les cadres et les ETAM n'est pas précisée, les modalités présentées ci-dessous sont les mêmes pour tous les collaborateurs :

Accidents & maladies

- Délai de carence maladie : il n'y a de délai de carence maladie pour aucun des collaborateurs (sans condition d'ancienneté).
- Indemnisation de la maladie : le salaire est maintenu à 100% par l'employeur en cas de maladie du 1er au 90ème jour d'arrêt (au-delà le relai est pris par l'organisme de prévoyance en complément des versements de l'assurance maladie jusqu'à l'atteinte de 80% du salaire brut).

Jours fériés

- Indemnisation des jours fériés : les jours fériés sont en principe non travaillés et payés par l'employeur. Il est à noter que le lundi de Pentecôte ou journée de solidarité est non travaillé et non payé.

¹² Salaire brut global perçu sur l'exercice fiscal

Préavis de licenciement et de démission

- Préavis de licenciement et de démission, en dehors de la période d'essai (application de la convention collective du Syntec) :
 - Cadres : sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis est de 3 mois quelle que soit la partie qui dénonce le contrat.
 - Agents de maîtrise, techniciens et employés : la durée du préavis est d'un mois, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat. Au-delà de deux ans d'ancienneté, la durée du préavis est de deux mois.

Indemnités de licenciement

- Indemnités de licenciement (application de la convention collective du Syntec) : dans le cadre d'un licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave), il est attribué à tout collaborateur licencié, justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité éventuelle de préavis.
- L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :
- Concernant les ETAM :
 - Pour une ancienneté jusqu'à dix (10) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence,
 - Après dix (10) ans d'ancienneté : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.
- Concernant les ingénieurs et cadres :
 - Pour une ancienneté inférieure à deux (2) ans : un quart (1/4) de mois pour chaque année de présence.
 - Pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans : un tiers (1/3) de mois pour chaque année de présence.

Prime d'ancienneté

- Prime d'ancienneté : il n'existe pas de prime d'ancienneté au sein de Wavestone. Toutefois, des jours de congés supplémentaires sont accordés en fonction de l'ancienneté, à hauteur d'un 1 jour supplémentaire par an tous les 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir excéder un plafond de 4 jours par an.

Parentalité

- Le congé maternité comprend généralement :
 - Un congé prénatal de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement.
 - Un congé post-natal de 10 semaines après la naissance.
 - La durée du congé maternité peut varier selon différents facteurs (naissances multiples, congé pathologique...) ou être aménagée sous réserve d'un avis favorable du médecin.
 - Lors d'un congé maternité, le salaire est maintenu dès le premier jour de présence au sein du cabinet. Le congé de maternité n'impacte pas les augmentations individuelles, la participation annuelle et le calcul de la part variable.
- À partir du 3ème mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction horaire rémunérée de 20 minutes par jour. Pour celles qui ne souhaitent pas bénéficier de cette réduction horaire journalière, elles ont, à partir du 3ème mois de grossesse, la possibilité de

choisir de prendre 1 jour de congé supplémentaire par mois ou une ½ journée de congé supplémentaire environ tous les 15 jours en informant leur responsable d'équipe. Des facilités pour faire du télétravail peuvent également être mises en place à la demande de la collaboratrice.

- 2 jours de congés exceptionnels sont accordés en cas d'arrêt naturel de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée, pour la salariée ainsi que son éventuel(le) conjoint(e) :
 - Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les 15 jours suivant l'évènement.
 - Un(e) collaborateur/collaboratrice Wavestone dont la conjointe connaîtrait un arrêt naturel de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée est éligible dans les mêmes conditions.
- Pour les collaboratrices conventionnées, les frais d'accouchement sont pris en charge à 100% (sinon 95%) ainsi que 4% du PMSS/j pour une chambre individuelle.
- La femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence sans perte de salaire pendant ses heures de travail pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'Assurance Maladie dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Elle doit pour cela attester de son état de grossesse en remettant un certificat médical et transmettre un justificatif médical précisant l'absence pour examen médical obligatoire.
- La collaboratrice bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires, et transmet également un justificatif médical.
- Le conjoint, concubin, ou partenaire pacsé de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires par l'assurance maladie, comme les échographies par exemple, sans perte de salaire.
- Reprise d'activité progressive à l'arrivée d'un enfant : c'est la possibilité, pour ceux qui reprennent à temps plein de travailler à 4/5ème pendant les 6 premières semaines du retour (avec maintien du salaire) à la suite d'un congé de maternité, co-parent, d'adoption (uniquement pour les collaborateurs ayant pris la totalité du congé d'adoption de 10 semaines) ou congé parental d'éducation s'il est pris dans la foulée d'un des congés pré-cités.
- Le congé co-parent (de paternité et d'accueil) est accordé au collaborateur après la naissance de son enfant ou de celui de sa conjointe ou partenaire PACS ou de la personne avec laquelle il vit maritalement à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Le congé co-parent s'ajoute au congé de naissance.
- La durée du congé co-parent est de 25 jours et est fractionnable. Il est composé :
 - D'une période de 4 jours calendaires pris immédiatement après le congé naissance, soit un total de 7 jours obligatoires
 - Puis de 21 jours calendaires (ou 28 jours calendaires en cas de naissance multiples), fractionnables en deux fois maximum et avec un minimum de 5 jours de congés par période.
- Le congé co-parent n'impacte pas les augmentations individuelles, la participation annuelle et le calcul de la part variable.
- Les collaborateurs bénéficient tous deux d'une subrogation pour ne pas avoir à supporter le décalage de trésorerie dans l'attente du versement de leurs indemnités par la Sécurité Sociale. De plus, une prime de naissance est offerte par la complémentaire santé avec un montant à hauteur de 25% du plafond mensuel.

- Il existe 3 congés possibles dans le cas de l'adoption :
 - Le congé de 3 jours qui est l'équivalent du congé de naissance, est à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant l'arrivée de l'enfant, consécutivement ou non, et cumulable avec le congé d'adoption et le congé d'adoption internationale.
 - Le congé d'adoption est d'une durée de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer et doit être pris, au plus tard, dans les 8 mois suivant la date d'arrivée de l'enfant.
 - Le congé d'adoption est porté à :
 - 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le collaborateur ou le foyer assume la charge ;
 - 22 semaines en cas d'adoptions multiples.
- Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents :
 - L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 25 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples ;
 - La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est d'au moins égale à 25 jours chacune (32 jours en cas d'adoptions multiples) ;
 - Les deux périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.
- Lors d'un congé d'adoption, le salaire est maintenu dès le premier jour de présence au sein de Wavestone. Le congé d'adoption n'impacte pas les augmentations individuelles, la participation annuelle et le calcul de la part variable.

Congés payés & absences exceptionnelles

- Congés payés : les collaborateurs acquièrent 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois (hors jours d'ancienneté).
- Congés pour événements familiaux :
 - 4 jours pour un mariage ou un PACS
 - 3 jours pour le deuxième parent en cas de naissance
 - 3 jours en cas d'adoption pour les deux parents
 - 1 jour en cas de mariage d'un enfant
 - 12 jours en cas de décès d'un enfant
 - Ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
 - Un congé dit « congé de deuil » de 8 jours calendaires supplémentaires s'ajoute en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès et être fractionné en deux périodes dont chacune ne peut être inférieure à une journée.
 - 3 jours pour assister aux obsèques d'un conjoint (marié, pacsé, concubin), d'un ascendant (parents, grands-parents, arrière grands-parents), d'un collatéral (frères et sœurs) ou de parents de son conjoint (marié, pacsé, concubin)
 - 3 jours enfant malade : les collaborateurs ayant un ou plusieurs enfants entre 0 et 12 ans compris, bénéficient d'un maximum de 3 jours d'absence rémunérée par exercice. Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois sur l'exercice fiscal. Le nombre de jours est porté à 5 sur un an si l'enfant a moins d'un 1 an ou si le collaborateur assume la charge de trois enfants ou plus, de moins de 16 ans.
 - 2 jours en cas d'interruption spontanée de grossesse avant 22 semaines d'aménorrhée. Si le/la conjoint(e) travaille chez Wavestone, il/elle est également éligible dans les mêmes conditions.
 - 5 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
- 5 jours pour les collaborateurs en situation de handicap ou d'affection longue durée, sous conditions.
- 3 jours pour les collaborateurs proches aidants, sous conditions.
- 1 jour pour réaliser sa Journée Défense et Citoyenneté (JCD).
- ½ jour non rémunéré pour participer à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté.
- Tout collaborateur volontaire au sein de la réserve opérationnelle de l'Armée française bénéficie d'une autorisation d'absence de 15 jours par année civile, dont 10 jours pendant lesquels la rémunération sera maintenue par Wavestone. Pour les stagiaires, au prorata du temps de présence, soit pour un stage de 6 mois : 8 jours d'absences, dont 5 jours pendant lesquels la rémunération sera maintenue par Wavestone
- Les apprentis bénéficient de jours de congés pour examen avec maintien de la rémunération (sur présentation d'une convocation). Ils disposent également de jours de congés pour préparer les

épreuves du diplôme prévu par leur contrat d'apprentissage en cours. Ce congé est de 5 jours ouvrables et donne droit à un maintien de salaire. Il doit être situé dans le mois qui précède les épreuves.

- Des jours d'absences autorisés et rémunérés sont prévus pour les stagiaires :
 - Stage < 2 mois : pas de jour d'absence autorisé
 - Stage entre 2 et 4 mois : 2 jours d'absence autorisés
 - Stage > 4 mois : 5 jours d'absence autorisés
- Congés pour ancienneté : application de la convention collective du Syntec, à savoir 1 jour de congé supplémentaire tous les 5 ans (plafonné à 4 jours)

2nde partie de carrière

- Primes de départ en retraite : application de la convention collective Syntec
- Passage à temps partiel (jusqu'à 3/5ème) des collaborateurs âgés de 60 ans et plus : les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sont calculées sur la base d'une activité à temps plein, l'écart étant intégralement pris en charge par Wavestone.

Montant des versements réalisés à des sociétés d'intérim : **63.593,37 €**

2.5 Charge salariale globale sur l'exercice 2024/25

Le calcul des frais de personnel est la somme des salaires bruts de l'ensemble des collaborateurs (hors stagiaires et apprentis) soumis à charges sociales et cotisations patronales sur l'exercice.

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Frais de personnel	317 422 756,60 €	300 451 541,97 €	279 794 002,80 €
Chiffre d'affaires	498 214 107,00 €	486 483 629,00 €	440 260 683,00 €*

*A noter :

- Le chiffre d'affaires 2022/23, regroupe les entités : Wavestone SA + (Wavestone Advisors + Nomadeis pour la période du 01/04/2022 au 31/12/2022)

2.6 Participation financière des collaborateurs sur l'exercice 2024/25

2.6.1 Montant moyen brut de la participation (13)

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres	2 599,41 €	2 249,39 €	2 238,14 €
ETAM	1 790,09 €	1 506,01 €	1 552,77 €
Global	2 584,59 €	2 234,46 €	2 225,94 €

2.6.2 Montant global de la réserve de participation sur l'exercice 2024/25 (14)

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Global	6 689 178€	11 189 675 €	9 269 418€

2.6.3 Part du capital détenu par les collaborateurs

Il s'agit de la part du capital détenu par les collaborateurs de l'ensemble du cabinet Wavestone hors mandataires sociaux, constitué de Wavestone SA et de ses filiales, soit au travers du mécanisme d'épargne salariale du cabinet (FCPE Wavestone Actions), en direct.

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Global	6,46%**	6,09%**	7,79%*

*Le calcul de l'actionnariat salarié a été revu en 2023 afin de respecter la réglementation.

Il est désormais composé :

- Des actions détenues par le FCPE Wavestone Actions
- Des actions détenues par des collaborateurs ou ancien collaborateurs Wavestone issues de plans d'attribution (PAGA notamment)

Ainsi, les actions directement acquises sur le marché par les collaborateurs ne sont plus retenues, ce qui explique principalement la variation des chiffres.

Les chiffres ci-dessus ont été revus pour les 3 années, selon cette nouvelle méthode de calcul

**Ce montant exclut les actions Wavestone reçues par les apporteurs de Q_PERIOR qui sont en majorité aujourd'hui encore salariés de Wavestone.

¹³ Il s'agit dans cet indicateur du montant moyen brut de la participation versée au collaborateur sur l'exercice 2024/25, au titre de l'exercice 2023/24 (inclus le supplément de participation éventuel).

¹⁴ Le montant global de réserve de participation (RSP) est calculé au titre de chaque exercice clos et versé sur l'exercice suivant. A ce titre, le montant de RSP indiqué sur l'exercice 2024/25 sera versé sur l'exercice 2025/26.

3 Santé et sécurité au travail

3.1 Accidents de travail et de trajet sur l'exercice 2024/25

3.1.1 Fréquence des accidents de travail sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	7	0	3
Nombre d'heures travaillées	5 824 122,0	5 702 271,6	6 402 870,5
Taux de fréquence des accidents du travail ¹⁵	1,20	0,00	0,47
ETAM			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	0	0	0
Nombre d'heures travaillées	101 209,3	104 511,2	116 580,8
Taux de fréquence des accidents du travail	0	0	0
Global			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	7	0	3
Nombre d'heures travaillées	5 925 331,3	5 806 782,8	6 519 451,4
Taux de fréquence des accidents du travail	1,18	0,00	0,46

On recense 7 accidents du travail pour les éléments matériels suivants :

- Occasionné par des objets, masses, particules en mouvement accidentel : 2
- Lié à des chutes avec dénivellation : 1
- Autres cas (malaises) : 4

3.1.2 Taux de gravité des accidents de travail sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres			
Nombre de journées perdues après AT	46	259	174
Nombre d'heures travaillées	5 824 122,0	5 702 271,6	6 402 870,5
Taux de gravité des accidents du travail ¹⁶	0,01	0,05	0,03
ETAM			
Nombre de journées perdues après AT	0	0	0
Nombre d'heures travaillées	101 209,3	104 511,2	116 580,8
Taux de gravité des accidents du travail	0	0	0
Global			
Nombre de journées perdues après AT	46	259	174
Nombre d'heures travaillées	5 925 331,3	5 806 782,8	6 519 451,4
Taux de gravité des accidents du travail	0,01	0,04	0,03

¹⁵ (Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail x 1 000 000) / Nombre d'heures travaillées

¹⁶ (Nombre de journées perdues après AT x 1 000) / Nombre d'heures travaillées

3.1.3 Incapacités permanentes liées à un accident du travail ou de trajet sur l'exercice 2024/25

		Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2021/22
Cadres		0	0	0
	Français	0	0	0
	Étrangers	0	0	0
ETAM				
	Français	0	0	0
	Étrangers	0	0	0
Global				
	Français	0	0	0
	Étrangers	0	0	0

3.1.4 Accidents sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Accidents mortels (travail et trajets)	0	0	0
Accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	5	3	3
Accidents dont sont victimes les collaborateurs temporaires ou de prestations de service dans l'entreprise	0	0	0
Taux de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail pour Wavestone SA	0,66 % pour tout l'exercice	0,75% puis 0,66%*	0,77% puis 0,75%
Taux de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail pour Wavestone Advisors	N/A	N/A	0,77% (Lyon-Paris) 0,59% (Nantes)
Montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail	1 453 797,90 €	1 526 871,63 €	1 486 076,53 €

*Les taux de cotisation sécurité sociale d'accidents du travail correspondent pour le 1^{er} à la période du 01/04/2023 au 31/12/2023 et pour le second du 01/01/2024 au 31/12/2024

Le montant de la cotisation sociale d'accidents du travail inclut les apprentis et les stagiaires.

3.2 Répartition des accidents par éléments matériels sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Accidents liés à l'existence de risques graves	0	0	0
Accidents liés à des chutes avec dénivellation	5	10	2
Accidents occasionnés par des machines	0	0	0
Accidents de circulation-manutention	0	0	4
Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	2	1	3
Autres cas	5	2	0

3.3 Maladies professionnelles sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Accidents liés à l'existence de risques graves	0	0	0
Accidents liés à des chutes avec dénivellation	5	10	2
Accidents occasionnés par des machines	0	0	0
Accidents de circulation-manutention	0	0	4
Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	2	1	3
Autres cas	5	2	0

3.4 Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de CSSCT[1]	4	4	4
Nombre de réunions ordinaires	4	4	4
Nombre de réunions exceptionnelles	0	0	0

En France, le CSE a une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) composée de huit membres. Cette Commission s'est réunie à l'occasion de quatre réunions sur l'exercice 2024/25 organisées avec la participation de la médecine du travail et de l'infirmière du site de Paris.

La CSSCT est associée aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Conformément aux articles L.4611-8 et L.4612 du Code du travail, elle dresse chaque année un bilan des actions réalisées ou lancées sur l'exercice. Elle participe à l'élaboration et à la mise à jour :

- Du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Du bilan annuel en matière de santé, sécurité et environnement de travail ;
- Des réflexions et actions de prévention en matière de risques psycho-sociaux (RPS) présentées sur les bases d'un reporting semestriel.
- Par ailleurs, des sessions de formation et de prévention des risques sont organisées par Wavestone chaque année :
- Formation du management à la détection et la prévention des RPS ;
- Sensibilisation aux situations de sexisme ordinaire ;
- Formation « Réguler son stress pour améliorer son bien-être et son efficacité » ;
- Formation « Overload Situation situation » sur les bonnes pratiques à adopter pour prévenir les situations de surcharge de travail ;

- Formation de secourisme au travail ;
- Formation évacuation incendie (guide-fil, serre-fil). Tous les sous-traitants de Wavestone sont systématiquement invités à participer aux formations évacuation incendie et un exemplaire du plan de prévention mentionnant les informations relatives à la sécurité, aux gestes de premiers secours et à l'évacuation incendie leur est remis ;
- Ateliers de travail sur écran et prévention des troubles musculosquelettiques.

Infirmière santé-travail à la Tour Franklin (Défense)

Une infirmière du travail est présente à temps plein depuis 2013 du lundi au vendredi au siège social du cabinet et placée sous la responsabilité du médecin du travail.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Assurer les visites d'information et de prévention auprès des nouveaux collaborateurs
- Organiser et planifier les visites avec le médecin du travail
- Mettre en place des ateliers de posture au travail pour la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), en partenariat avec l'ergonome du service de santé au travail
- Conseiller / orienter les collaborateurs vers une prise en charge extérieure
- Informer les collaborateurs sur le suivi de leurs vaccinations
- Participer à la prévention des risques professionnels
- Rencontrer les collaborateurs à leur demande
- Animer des actions de prévention des risques professionnels y compris des actions de sensibilisation autour de la santé et de l'équilibre de vie
- Réaliser des visites des locaux et sensibiliser les collaborateurs sur les postures de travail adéquates

Wavestone propose un régime de santé collectif et obligatoire à tous ses collaborateurs. Ce régime couvre le collaborateur et ses enfants, et de façon facultative son conjoint.

3.5 Dépenses en matière de sécurité sur l'exercice 2024/25

3.5.1 Formations

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Secourisme du travail - formation initiale (2 Jours)			
Personnes formées	28	40	45
Dépenses	4 800 €	4 800 €	8 000 €
Secourisme du travail - Recyclage (1 jour)			
Personnes formées	25	3	17
Dépenses	3 200 €	1 280 €	2 400 €
Serre-files			
Personnes formées	41	50	21
Dépenses	2 875 €	3 450 €	1 725 €
Global			
Personnes formées	94	93	83
Dépenses	10 875 €	9 530 €	12 125 €

3.5.2 Actions identifiées

Poursuites d'actions déjà engagées :

- Règles du jeu pour favoriser l'équilibre de vie pro/perso notamment via la sanctuarisation de créneaux pour l'organisation des réunions internes ou encore la sollicitation (appels et mails) des collaborateurs ;
- Champ dédié dans les grilles d'imputation permettant à tout collaborateur en difficulté de demander un entretien à son CDM et à son RH : cet outil vise à renforcer la prévention et l'identification des situations individuelles difficiles ;
- Communication et sensibilisation régulières autour de l'équilibre de vie pro/perso ;
- Accompagnement des collaborateurs sur toutes les questions autour du handicap par un expert handicap et une cellule dédiée au sein de l'équipe RSE ;
- Réunions trimestrielles avec la CSSCT et le service de médecine du travail autour de suivi d'indicateurs des principaux risques ;
- Orientation, si nécessaire, par la médecine du travail vers des psychologues du travail faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Plateforme de e-learning sur la sensibilisation au sexisme ordinaire au travail ;
- Ateliers autour de la parentalité : ateliers et conférences (au siège ou à distance), animés en interne par un coach en parentalité. Ces ateliers et conférences portent sur des thèmes pratiques, tels que « Ado mode d'emploi », « Méthode Montessori » ou encore « Sociabilisation et bien-être des enfants à l'école » ;
- Questionnaire Wavestone Pulse, qui vient compléter l'enquête annuelle Great Place To Work et permet d'approfondir des thématiques clés pour l'engagement des collaborateurs ;

- Actions de pilotage renforcées de suivis de congés (atelier à la maille des practices, vision donnée aux collaborateurs, etc) ;

Nouvelles actions mises en place à compter d'avril 2025 :

- Remplacement des ateliers « Agir contre le sexisme ordinaire » par une formation plus large sur le thème du management inclusif ;
- Poursuite du pilote Teale (outil de prévention sur les sujets de santé mentale) sur la practice DC ;
- Travail en cours avec le CSE pour challenger la politique d'avantages collaborateurs et notamment pour décider d'investir sur des nouveaux sujets qui apportent de la valeur RH ;
- Refonte de la page Santé au travail de l'intranet ;
- Organisation de 2 sessions de codev entre pairs sur les sujets de santé mentale pour les Officers et Seniors Officers de l'équipe RH ;

Équipement de travail

- Mise à disposition d'un modèle de PC portable léger pour les nouveaux embauchés et dans le cadre d'un renouvellement de PC ;
- Possibilité pour les femmes enceintes ainsi que pour les collaborateurs en situation de handicap d'obtenir un 2ème PC portable ;
- Possibilité pour les collaborateurs en situation de handicap d'avoir du matériel adapté (siège ergonomique, ordinateur avec commandes vocales, souris ergonomique...) ;
- Sessions « Installation au poste de travail sur écran » assurées par le service de santé au travail ;
- Possibilité de rencontrer un ergonome du centre de médecine sur son lieu de travail ;
- Prise en compte de recommandations de la médecine du travail dans l'aménagement des nouveaux étages (sièges réglables en hauteur, meilleure accessibilité des prises sur les benches...) ;
- Création d'un espace dédié sur Waveplace pour promouvoir les bonnes postures de travail.

Secourisme du travail (SST) et Guide file – Serre file :

- Sur la période, Wavestone a pu dispenser les formations suivantes :
 - 3 sessions de formation Sauveteur Secouriste du Travail initiale
 - 4 sessions de recyclage Sauveteur Secouriste du Travail
 - 5 sessions de formation Guide file/Serre File
- Communication dans les locaux et sur l'intranet sur les gestes de premiers secours en cas d'accident
- Mise en place d'une formation de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et les gestes qui sauvent

Présence de défibrillateurs à chaque étage et sur chaque site

- La maintenance des défibrillateurs est effectuée par une société spécialisée chaque année

4 Autres conditions de travail

4.1 Durée et aménagement du temps de travail sur l'exercice 2024/25

4.1.1 Horaires hebdomadaires sur l'exercice 2024/25

Conformément à l'accord de branche Syntec, les collaborateurs Wavestone SA sont dans l'une des 3 modalités de temps de travail suivantes : modalité 1 (37h avec 10 jours de RTT), modalité 2 (forfait mensuel de 166h42 min et 218 jours par an, y compris la « journée de solidarité »), modalité 3 (forfait de 218 jours travaillés par an y compris la « journée de solidarité »).

1) Modalités de temps de travail

		31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres		3 918	3 750	3 666
ETAM	Modalité 1	1270	894	672
	Modalité 2	1 948	2 205	2 386
	Modalité 3	700	651	608
		78	71	91
	Modalité 1	78	71	82
	Modalité 2	0	0	0
Global	Modalité 3	0	0	0
		3 996	3 821	3 748
	Modalité 1	1348	965	754
	Modalité 2	1948	2205	2 386
	Modalité 3	700	651	608

2) Système d'horaires aménagés

Cet indicateur comptabilise le nombre de collaborateurs bénéficiant d'un horaire aménagé et individualisé, c'est-à-dire d'une dérogation à la règle de l'horaire collectif de travail. Ces horaires aménagés proviennent d'historiques de sociétés intégrées au sein du cabinet.

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres	0	0	0
ETAM	4	4	4
Global	4	4	4

3) Smartworking@Wavestone

Organisation du travail

Smartworking@Wavestone permet à chacun de choisir, à chaque instant, les modalités de travail les plus appropriées, en fonction de ses activités et missions en cours, de ses clients, de son collectif de travail et des étapes de son parcours professionnel. Il repose sur un contrat de confiance réciproque entre les collaborateurs et leur management.

Il répond ainsi à trois objectifs :

- Travailler plus efficacement, en particulier au service des clients de Wavestone et en démultipliant les synergies entre les équipes du cabinet présentes dans différentes géographies ;
- Renforcer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité du cabinet vis à vis des candidats grâce à un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Réduire l'empreinte carbone du cabinet.

En France, ce nouveau cadre a été défini par un groupe de travail interne (membres du CSE, practice leaders, responsables d'équipes commerciales et fonctionnelles) et un nouvel accord télétravail est ainsi entré en vigueur le 1er septembre 2022. Il se décline dans chacun des bureaux.

Ce cadre repose sur cinq principes clés :

- Satisfaction des clients ;
- Flexibilité ;
- Responsabilité ;
- Collectif ;
- Santé et bien-être au travail

Ces principes ont été définis en cohérence avec les valeurs du cabinet de sorte que les nouvelles modalités de travail de Wavestone aient un impact positif sur ses parties prenantes, en particulier, ses clients et collaborateurs. Ils constituent ainsi des facteurs clés de succès pour atteindre les principaux objectifs de Smartworking@Wavestone :

- Travailler plus efficacement, en particulier au service des clients de Wavestone et en démultipliant les synergies entre les équipes du cabinet présentes dans différentes géographies.
- Renforcer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité du cabinet vis à vis des candidats grâce à un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
- Réduire l'empreinte carbone du cabinet.

4.1.2 Repos sur l'exercice 2024/25

1) Repos compensateur (en jour pris)

Cet indicateur comptabilise le nombre de jours de repos pris par les collaborateurs ayant choisi l'indemnisation de leurs heures non ouvrées ou le versement de leur prime de suractivité en jours de repos.

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres	229	188	236
ETAM	15	2	3
Global	244	190	239
Collaborateurs ayant bénéficié de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire tout au long de l'année	3138 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)	2953 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)	3 206 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)

2) Nombre moyen de jours de congé annuel pris¹⁷

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres	21,24	20,22	23,82
ETAM	22,86	22,73	25,48

3) Nombre de jours fériés payés

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres	11	9	7
ETAM	11	9	7

Il s'agit du nombre de jours fériés payés ne tombant pas sur un week-end.

4.1.3 Temps partiels au 31 mars 2024

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Cadres	85	81	107
< 80%	19	17	22
> Ou = 80%	66	64	85
ETAM	10	11	28
< 80%	3	3	5
> Ou = 80%	7	8	23

¹⁷ Non compris le repos compensateur

4.2 Organisation et contenu sur l'exercice 2024/25

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Collaborateurs occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit	0	0	0
Collaborateurs de plus de 50 ans occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit	0	0	0
Collaborateurs affectés à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne	0	0	0

4.3 Conditions physiques de travail sur l'exercice 2024/25

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Collaborateurs exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail	0	0	0
Collaborateurs exposés à la chaleur	0	0	0
Collaborateurs travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière	0	0	0
Nombre de prélèvements, d'analyse de produits toxiques et mesures	0	0	0

4.4 Transformation de l'organisation du travail sur l'exercice 2024/25

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Expérience de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu	0	0	0

Smartworking@Wavestone :

La flexibilité des modes de travail fait désormais partie intégrante de la vie professionnelle. Pour Wavestone, c'est l'occasion de réinventer ses pratiques de travail. Smartworking@Wavestone permet à chacun de choisir, à chaque instant, les modalités de travail les plus appropriées, en fonction de ses activités et missions, de ses clients, de son collectif de travail et également des étapes de son parcours professionnel.

Les objectifs de Smartworking@Wavestone :

- Travailler plus efficacement, en particulier au service des clients de Wavestone et en démultipliant les synergies entre les équipes du cabinet présentes dans différentes géographies.
- Renforcer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité du cabinet vis à vis des candidats grâce à un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
- Réduire l'empreinte carbone du cabinet.

Allocation télétravail

- Les collaborateurs peuvent bénéficier d'une allocation pour couvrir les coûts supplémentaires engendrés par le télétravail. Le montant de cette allocation versée mensuellement est défini en fonction du nombre de jours télétravaillés :
 - Entre 0 et 3 jours : aucune allocation versée
 - Entre 4 et 7 jours : 10 €
 - Plus de 8 jours : 20 €
- Wavestone verse une prime exceptionnelle d'équipement, à hauteur de 120€ maximum, visant à contribuer aux frais exceptionnels engagés par les collaborateurs dans le contexte de la démocratisation du télétravail. Le matériel acquis dans ce cadre est la propriété du collaborateur.

4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Montant des dépenses consacrées à des opérations d'amélioration des conditions de travail	786 000 €	85 000 €	2 900 000 €

Ces dépenses ont été réparties de la façon suivante :

- Bureaux de Paris : 346 K€ pour la création de 95 solo-teams supplémentaires,
- Bureaux de Marseille : ouverture de nouveaux locaux.

D'autre part, le projet de déménagement des locaux de Paris – Tour Franklin a bien avancé.

Après de nombreuses visites d'immeubles candidats, c'est finalement un immeuble situé au 33-35 rue Poncelet à Paris qui a convaincu l'équipe projet pour un emménagement cible fin 2026 / début 2027.

L'équipe projet est désormais centrée sur une nouvelle phase : l'aménagement des futurs espaces de travail et a ainsi entamé des discussions sur la programmation servicielle (parking vélo, auditorium, restauration sur place...) avec le bailleur et le cabinet d'architecture des parties communes. Les premières orientations ont été présentées au CSE en décembre 2024. Les échanges se sont poursuivis tout au long de ce premier trimestre 2025 jusqu'à validation finales des visuels, concepts et parcours cibles avec le bailleur.

4.6 Médecine du travail sur l'année civile 2024

Les informations ci-dessous sont issues des bilans annuels effectués par les services de médecine du travail (Paris, Lyon, Marseille, Nantes). Elles sont établies sur l'année civile et non sur l'exercice fiscal de Wavestone France comme le reste des données du bilan social.

	Année 2024	Année 2023	Année 2022
VIP (ex : visite périodique)	185	154	180
dont entretiens infirmiers	176	110	101
VIP initiales (ex : visite d'embauche)	860	1 168	847
Visite de reprise	121	96	220
Après maladie	91	78	194
Après accident du travail	0	0	2
Après maternité	30	18	24
Raison non communiquée	0	0	0
Visite de pré-reprise	60	37	60
Visite occasionnelle	509	461	259
À l'initiative du médecin du travail	246	205	90
À la demande du collaborateur	99	94	82
À la demande de l'employeur	153	145	87
Raison non communiquée	0	0	0
Entretiens infirmiers	11	17	0
Suivi de situation (échanges téléphoniques, mails)	100	95	276
Vaccination	2	0	58
Urgence	0	0	0
Global	1 837	2 011	1 900

4.7 Travailleurs inaptes sur l'exercice 2024/25

	31/03/2025	31/03/2024	31/03/2023
Collaborateurs déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	9	5	1
Collaborateurs reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0	0	0

5 Formation

5.1 Formation professionnelle continue sur l'exercice 2024/25

5.1.1 Pourcentage de la masse salariale afférente à la formation

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
% de la masse salariale afférente à la formation continue (y compris apprentis)	2,69%	2,91%	3,46%

5.1.2 Dépenses en formation sur l'exercice 2024/25

Sur l'exercice 2024/25, le montant consacré à la formation continue (**formation + e-learning**) s'est décomposé de la manière suivante :

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Interne	232 214 €	1 006 459 €	1 204 067 €
Externe (stagiaires compris)	1 156 595 €	524 063 €	346 469 €
Rémunération des collaborateurs en formation	2 013 911 €	1 616 571 €	2 104 151 €
Autres versements (stagiaires compris) ¹⁸	74 218 €	738 955 €	1 114 605 €
Versements Atlas ¹⁹	2 400 588 €	2 298 374 €	2 095 107 €
Global	5 877 526 €	6 184 422 €	6 864 398 €

On entend par stagiaire les collaborateurs Wavestone SA ayant effectué un stage de formation interne ou externe.

Le montant des dépenses de formation tient compte des stagiaires et des apprentis.

Méthode de calcul des rémunérations :

- Formation : salaire du collaborateur à la date de la formation.
- E-learning : salaire moyen par grade, en fonction du grade du collaborateur au 31/03/2025.

Définitions :

- **Les dépenses internes** correspondent au coût de l'animation des formations par des collaborateurs de Wavestone. Elles sont calculées sur la base d'un salaire moyen par grade au 31/03/2025 et sur les imputations sur le code interne : Training Animation
- **Les dépenses externes** correspondent aux dépenses réalisées pour des organismes externes de formation et pour les plateformes de formation.
 - Ces dépenses n'excluent pas les stagiaires au sens Wavestone.

¹⁸ Transports, repas, locations des locaux

¹⁹ Versement sur l'année civile 2024

- Concernant les dépenses des plateformes externes de formation, celles-ci sont rapportées au nombre de collaborateurs France.

5.1.3 Stagiaires sur l'exercice 2024/25

On entend par stagiaire les collaborateurs Wavestone SA ayant effectué un stage de formation interne ou externe.

L'ensemble des collaborateurs formés a été rémunéré pendant les formations suivies sur l'année.

Le nombre de stagiaires est réparti de la manière suivante :

		Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres		3 934	3 081	2 962
	Hommes	2 319	1 755	1 647
	Femmes	1 615	1 326	1 315
ETAM		47	25	62
	Hommes	7	3	11
	Femmes	40	22	51
Global		3 981	3 106	3 024
	Hommes	2 326	1 758	1 658
	Femmes	1 655	1 348	1 366

Le nombre d'heures de formation est réparti de la manière suivante :

		Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Cadres		50 211	41 853	57 903
	Nbre d'heures de formation - Hommes	25 686	22 822	30 933
	Nbre d'heures de formation - Femmes	20 228	19 031	26 970
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	2 567		
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	1 730		
ETAM		119	162	658
	Nbre d'heures de formation - Hommes	18	9	274
	Nbre d'heures de formation - Femmes	69	153	384
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	3,5		
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	28,5		
Global		50 330	42 015	58 561
	Nbre d'heures de formation - Hommes	25 704	22 831	31 207
	Nbre d'heures de formation - Femmes	20 297	19 184	27 354
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	2 571		
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	1 759		

Cet indicateur comptabilise le nombre total d'heures de formation suivies au cours de l'exercice par des collaborateurs Wavestone sur l'ensemble des plateformes de e-learning + formations. La variation entre les exercices 2023-24 et 2024-25 s'explique par la nouvelle prise en compte, grâce à notre nouveau SI RH Workday, des formations e-learning, ce qui n'était pas possible sur les exercices précédents.

Le nombre de jours de formation par collaborateur formé représente :

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre moyen de jours de formation par collaborateurs formés	1,69	1,93	2,77

5.2 Congés formation sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	5	0	4
Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	0	4	0
Collaborateurs auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

5.3 Apprentissage sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Contrats d'apprentissage conclus	37	23	42

6 Relations professionnelles

6.1 Relations sociales

Wavestone a la volonté d'instaurer un dialogue social constructif avec les représentants du personnel. Ce dialogue porte sur des questions relatives à la stratégie de l'entreprise, à la politique économique et financière ou encore à la politique sociale de l'entreprise.

Organisation du dialogue social en France

Les œuvres sociales sont gérées par le CSE. Les activités organisées dans ce cadre sont essentiellement de natures sportives et culturelles. A titre d'exemple, chaque année le CSE invite les collaborateurs à un week-end ski et à un week-end d'été. De nombreux clubs sont également proposés pour pratiquer un sport ou une activité culturelle à l'image des clubs photo, escalade, running, musique, œnologique, théâtre... Un partenariat avec Gymlib est également proposé aux collaborateurs avec plus de 200 activités sportives dans plus de 2 000 infrastructures partout en France.

6.2 Représentants du personnel sur l'exercice 2024/25

Des élections organisées en avril 2022 ont permis d'élire un nouveau CSE pour une durée de 4 ans. Il est constitué de 25 membres titulaires et 25 membres suppléants. Le syndicat CFE-CGC est le syndicat représentatif et a désigné deux délégués syndicaux pour le représenter.

Suite à la Transmission Universelle de Patrimoine (TUP) réalisée entre Wavestone SA et Wavestone Advisors le 31 décembre 2022, le Comité social et économique (CSE) représente les collaborateurs de l'entité Wavestone SA.

6.2.1 Composition du Comité social économique sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Titulaires			
Après les élections professionnelles	25	25	25
Suppléants			
Après les élections professionnelles	3	12	25

Parmi les élus titulaires, vingt-quatre membres ont été élus sur la liste présentée par CFE-CGC et parmi les suppléants, vingt-trois membres ont été élus sur la liste présentée par CFE-CGC.

Deux délégués syndicaux ont été désignés par le syndicat CFE-CGC.

6.2.2 Participation aux élections du personnel sur l'exercice 2024/25

Les élections du personnel ont lieu une fois tous les 4 ans.

	Exercice 2022/23
Élections du Comité social économique (périmètre UES)	
	1 ^{er} tour : 26,26%
	2 nd tour : 19,13%

6.2.3 Volume d'heures mensuelles de délégation par membre titulaire sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Comité social économique (périmètre UES puis Wavestone SA)	26	26	26

6.2.4 Nombre de réunions avec les représentants du personnel sur l'exercice 2024/25 (périmètre Wavestone SA)

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Réunions entre le CSE et la direction	19	21	24
Dont réunions ordinaires	11	11	18
Dont réunions exceptionnelles	8	10	6
Réunions entre les délégués du personnel et la direction	10	10	10

6.2.5 Dates, signatures et objet des accords conclus sur l'exercice 2024/25

Liste des accords conclus & date d'entrée en vigueur
• Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la qualité de vie au travail : 1^{er} avril 2024 • Wavestone_accord NAO 2023-24 – 1^{er} avril 2024 • Accord Handicap – 1^{er} janvier 2023 • Accord télétravail – 1^{er} avril 22 • Accord télétravail (UES) – 1^{er} septembre 22 • Accord gestion prévisionnelles de l'emploi et des compétences (GPEC) – 1^{er} avril 22 • Accord n°11 à l'Accord de participation – 30 septembre 22

6.3 Information et communication sur l'exercice 2024/25

6.3.1 Parcours d'intégration

Notre parcours d'intégration est composé de quatre grands piliers : le parcours découverte, le parrainage, le suivi managérial et RH et le parcours de formation.

Le parcours découverte

Le parcours découverte se déroule sur les quatre premières semaines suivant l'arrivée des nouveaux collaborateurs. Il comprend différents moments d'échange, des ateliers, des présentations de l'entreprise, de ses différents périmètres et de ses modes de fonctionnement mais aussi des temps d'autoformation.

Le premier jour, animé et coordonné par l'équipe recrutement, marque le début du parcours découverte. Cette journée permet aux nouveaux arrivants de prendre possession de leur matériel mais aussi de se familiariser avec le fonctionnement du cabinet grâce à des échanges avec la direction et les équipes recrutement et RH.

Le parcours découverte se poursuit ensuite en parallèle de la prise de poste et du premier staffing avec différents ateliers thématiques (deux à trois ateliers par semaine) : parcours d'évolution de carrière, politique RSE et focus diversité & inclusion, modèle commercial, bonnes pratiques du télétravail et de gestion de son temps, présentation du CSE, plan de charge (affectation hebdomadaire des consultants sur les missions).

Le système de parrainage

Chaque nouvel arrivant se voit attribuer un parrain ou une marraine exerçant le même métier et ayant à minima six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'expérience et l'ancienneté du parrain ou de la marraine sont adaptées en fonction de la séniorité professionnelle du nouvel arrivant.

Les objectifs de ce rôle sont d'accompagner son/sa filleul(le) dans la découverte du cabinet, de partager son expérience du métier et de répondre à ses questions afin de faciliter son intégration.

Pour mener à bien leur mission, les parrains organisent des rencontres récurrentes avec leurs filleuls : dès leur deuxième jour (présentation de leur rôle, présentation des locaux, mise en relation des nouveaux arrivants afin de créer un "effet promo"...), puis au cours de la deuxième semaine (point de suivi informel, présentation des nouveaux arrivants à la practice...), à la fin du premier mois (via un point formel) puis tout au long de la première année (via des échanges informels).

Le suivi managérial et RH

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un accompagnement spécifique durant ses premiers mois via plusieurs points d'échanges réguliers avec son Career Development Manager (CDM) et son chargé de recrutement (pour les stagiaires un suivi complémentaire est également assuré par le tuteur de stage).

Ce suivi régulier permet aux nouveaux collaborateurs d'obtenir des feedbacks sur la qualité de leurs travaux, leurs axes d'amélioration et d'échanger sur leur évolution au sein de Wavestone. Lors de ces rencontres, le collaborateur est également invité à prendre du recul sur ses premiers pas chez Wavestone, partager son ressenti, son rapport d'étonnement et ses appétences pour la suite.

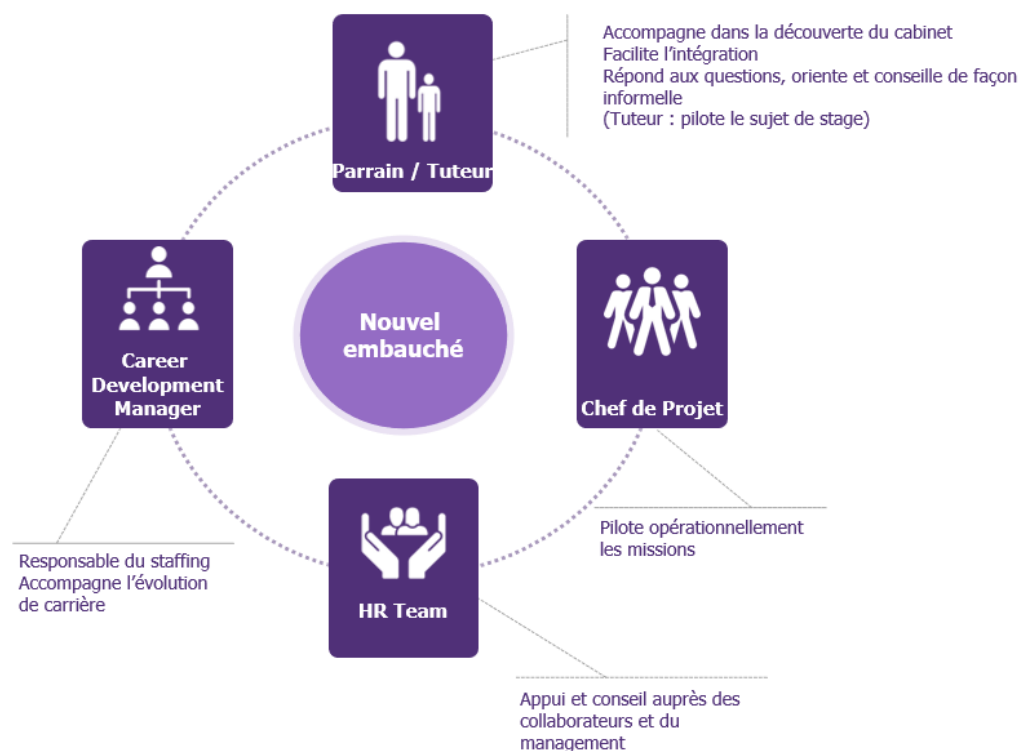
Le parcours de formation initial

Le parcours de formation est complémentaire au parcours découverte. Là où le parcours découverte se compose principalement d'ateliers (environ une heure par atelier) ayant pour objectif d'acculturer les nouveaux collaborateurs aux bonnes pratiques et fonctionnements de Wavestone ; le parcours de formation initial leur permet de rentrer dans le vif du sujet afin d'acquérir les compétences clés d'un consultant Wavestone via des formations pratiques sur une à deux journées.

Cette dernière étape du parcours d'intégration débute par la formation Delivering in Wavestone. Délivrée dans les deux à trois semaines suivant leur arrivée, cette première formation permet à tous nos nouveaux collaborateurs d'être opérationnels dans leur maîtrise des outils bureautiques nécessaires à la production de livrables au standard de qualité Wavestone. En fonction de leur séniorité et expériences passées, les collaborateurs sont ensuite conviés à d'autres formations essentielles : Consulting Behavior, Introduction to Project Management...

Ce suivi régulier permet aux nouveaux collaborateurs d'obtenir des feedbacks sur la qualité de leurs travaux, leurs axes d'amélioration et d'échanger sur leur évolution au sein de Wavestone. Lors de ces rencontres, le collaborateur est également invité à prendre du recul sur ses premiers pas chez Wavestone, partager son ressenti, son rapport d'étonnement et ses appétences pour la suite.

De nombreux acteurs pour faciliter l'intégration



6.3.2 Dispositifs de formation

Parcours commun de formation pour tous les nouveaux collaborateurs

Les nouveaux collaborateurs suivent un parcours de formation de quatre jours pendant leur première année au sein du cabinet. Il répond à deux objectifs : bénéficier d'un premier bagage de compétences pour exercer son métier dans les meilleures conditions, et développer son réseau interne en rencontrant des collaborateurs issus de divers horizons (practices, métiers, bureaux...).

Le parcours de formation varie en fonction du métier. Il se déroule tout au long de l'année pour permettre une meilleure appropriation du cabinet. Chaque nouvel embauché suit au minimum trois formations la première année.

6.3.3 Procédures d'information

La Communication Interne est animée à travers les canaux suivants :

- L'intranet TOGETHER du cabinet qui permet de partager des informations générales sur Wavestone et présente l'actualité du cabinet ;
- Les newsletters d'équipes ou d'expertise ;
- Des canaux Teams à l'échelle globale ou des équipes ou des initiatives interne permettant d'interagir ;
- Le management et les équipes RH de practices et bureaux, qui communiquent localement auprès de leurs équipes, lors d'échanges individuels et collectifs ;
- Des événements récurrents à l'échelle locale ou globale, en présentiel (afterworks, journées d'équipe, célébrations, soirées...) ou à distance (actualité du cabinet ou d'équipe)

L'année 2024-2025 a été marquée par l'organisation de l'événement Together As One, qui a matérialisé le rapprochement de Wavestone et Q_PERIOR, confirmé le 5 décembre 2023. L'ensemble des collaborateurs de tous les bureaux étaient invités, le temps d'une journée et d'une soirée, à se rassembler à Paris autour de 3 temps forts :

- Un événement type «salon professionnel », organisé par et pour les collaborateurs, autour d'une centaine de stands, et d'une centaine de conférence, autour de nos expertises et nos talents ;
- Une convention qui a été l'occasion d'affirmer nos ambitions et de révéler nos nouvelles couleurs, concrétisant ainsi notre nouvelle dimension ;
- Une soirée mémorable.

Par ailleurs, le rapprochement, initié depuis 2023, continue à se concrétiser, avec pour objectif d'aligner progressivement les plans d'animation des équipes autour des enjeux du cabinet, de créer un unique intranet, et d'organiser des communications locales et globales efficaces.

6.4 Différends concernant l'application du droit du travail engagés sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels²⁰	27	28	11
Nombre d'instances judiciaires où l'entreprise est en cause²¹	2	6	1
Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	0	0	0

En 2024-25, nous avons eu 26 ruptures conventionnelles dont une suivie d'une transaction et une médiation.

²⁰ La notion englobe toutes les modalités de conclusion d'un différend individuel ou collectif sans usage de solutions juridictionnelles. Exemple : le nombre de transactions signées, de ruptures conventionnelles, de médiations, d'arbitrages par l'inspection du travail, d'accords...

²¹ La notion correspond au nombre d'instances judiciaires où Wavestone est mis en cause

*en raison d'un changement de méthode sur la prise en compte des ruptures conventionnelles (alignement sur la période de prise en compte du 31 mars de l'année N-1 au dernier jour ouvré de la période en cours), le nombre de RC sur l'exercice 2022/23 a été modifié (de 11 à 17).

7 Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Activités sociales sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Contributions au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise / CSE	1 819 034,88 €	1 647 460,40 €	1 200 559,05 €
Dépenses supportées par Wavestone pour la crèche d'entreprise	936 390,00 €	993 078,71 €	882 318,16 €
Dépenses supportées par Wavestone pour la restauration (Tickets Restaurant et Restaurant d'entreprise)	3 938 992,82 €	3 790 139,32 €	3 736 214,41 €

Les dépenses de crèche indiquées correspondent à la charge réelle sur l'exercice et avant déduction fiscale (représentant 50% du montant).

Les dépenses supportées par Wavestone SA pour la restauration ne prennent pas en compte la part des tickets restaurant supportée par les collaborateurs.

7.2 Autres charges sociales sur l'exercice 2024/25

	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24	Exercice 2022/23
Maladie / décès	5 214 187,79 €	4 905 111,90 €	4 379 948,77 €
Vieillesse	17 980 385,04 €	17 317 392,38 €	17 024 148,87 €
Équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des collaborateurs à l'occasion de l'exécution du travail	- €	- €	-