



Wavestone SA - Bilan Social

31 mars 2026

France

31 mars 2026 | [Confidentiel](#)

France Marie-Hélène

Social Reporting Leader

Email :

mariehelene.france@wavestone.com

Synthèse

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 2025/26

Au 31/03/26, l'effectif total de Wavestone SA est de 3 945 collaborateurs, contre 3.996 un an plus tôt, soit une diminution de -1,3 % par rapport à l'année 2024/25, marquant la poursuite du 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 2025-26, le recrutement a été gelé sur certains environnements, ce qui explique la baisse du volume de recrutement total. Sur l'exercice en cours, les activités recrutement vont être relancées pour soutenir la croissance du cabinet en ayant une grosse partie de ces recrutements réalisées d'ici fin juillet 2026, s'agissant de la meilleure période pour recruter les meilleurs profils en sorti d'école

Ainsi cette année le cabinet a recruté **619** nouveaux collaborateurs contre **843** en 2024/25.

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

Le cabinet a accueilli **393 stagiaires** (césures, fin d'études) sur l'exercice 2025/26, intégrés dans une logique de pré-embauche et conclu **41 contrats d'apprentissage**.

Sur l'exercice 2025/26, **670 collaborateurs ont quitté le cabinet** (dont 465 à la suite d'une démission). Le nombre de ruptures de période d'essai est en diminution : **99 fins de période d'essai** versus 138 en 24-25, avec une proportion plus élevée des ruptures à l'initiative de l'employeur. La qualité des recrutements reste la priorité du recrutement sur 2026/27 ainsi que la volonté de continuer à faire baisser le taux de rupture de fin de période d'essai.

Le rythme des départs par démissions est stable sur l'exercice 2025/26 portant le turnover à 11.8 % contre 11.9 % sur 2024/25.

Formation

Wavestone réaffirme son ambition de devenir une Best Place to Learn, en faisant du développement des compétences un levier clé de performance, d'employabilité et d'engagement des collaborateurs.

Dans cette dynamique, une équipe Learning & Development en central s'est structurée avec l'objectif principal d'accélérer le déploiement de parcours de formation transverses, en particulier sur les compétences Hard Skills (Data, Intelligence Artificielle, Change Management, développement commercial).

Cette équipe s'appuie sur un réseau de Learning Champions, présents au sein de chaque Business Unit, dont le rôle est de développer une offre de formation locale répondant aux besoins métiers mais également de relayer les initiatives de formation transverses dans chaque BU.

Dans la continuité de l'an dernier, deux thématiques majeures structurent les parcours de formation déployés cette année :

- / L'intelligence artificielle, afin d'accompagner les collaborateurs dans leur utilisation quotidienne et dans le développement de compétences techniques de l'IA dans leur cadre de leurs missions.
- / Le développement des compétences business des consultants, et en particulier des Managers pour renforcer l'impact, la posture et la valeur ajoutée auprès des clients.

En complément, d'autres sujets font l'objet de travaux dédiés, soit dans la continuité de dispositifs déjà engagés, soit à travers de nouveaux parcours, notamment sur les thématiques de Project Management, Women in Leadership, etc.

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

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 2026	7
1.1.2	Effectif permanent.....	7
1.1.3	Contrat à durée déterminée au 31 mars 2026	7
1.1.4	Effectif mensuel moyen sur l'exercice 2025/26	8
1.1.5	Répartition par sexe de l'effectif total au 31 mars 2026	8
1.1.6	Répartition par âge de l'effectif total au 31 mars 2026	9
1.1.7	Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 mars 2026	10
1.1.8	Répartition par nationalité de l'effectif total au 31 mars 2026	10
1.1.9	Répartition par position Syntec de l'effectif total au 31 mars 2026.....	11
1.2	Travailleurs extérieurs sur l'exercice 2025/26	11
1.3	Embauches sur l'exercice 2025/26	12
1.4	Départs sur l'exercice 2025/26	13
1.5	Promotions sur l'exercice 2025/26.....	14
1.6	Chômage sur l'exercice 2025/26	14
1.7	Collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31 décembre 2025.....	14
1.8	Absentéisme sur l'exercice 2025/26	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)	15
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 2025/26	17
2.1.1	Rémunération moyenne mensuelle sur l'exercice 2025/26	17
2.1.2	Rémunération moyenne mensuelle du mois de mars 2026 de l'effectif permanent...	17
2.1.3	Montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées	18
2.2	Hiérarchie des rémunérations sur l'exercice 2025/26	18
2.3	Mode de calcul des rémunérations sur l'exercice 2025/26	18
2.4	Charges accessoires sur l'exercice 2025/26	18
2.5	Charge salariale globale sur l'exercice 2025/26	23
2.6	Participation financière des collaborateurs sur l'exercice 2025/26	24
2.6.1	Montant moyen brut de la participation ()	24
2.6.2	Montant global de la réserve de participation sur l'exercice 2025/26 ()	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 2025/26.....	25

3.1.1	Fréquence des accidents de travail sur l'exercice 2025/26.....	25
3.1.2	Taux de gravité des accidents de travail sur l'exercice 2025/26	25
3.1.3	Incapacités permanentes liées à un accident du travail ou de trajet sur l'exercice 2025/26	26
3.1.4	Accidents sur l'exercice 2025/26	26
3.2	Répartition des accidents par éléments matériels sur l'exercice 2025/26	27
3.3	Maladies professionnelles sur l'exercice 2025/26	27
3.4	Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur l'exercice 2025/26	27
3.5	Dépenses en matière de sécurité sur l'exercice 2025/26	29
3.5.1	Formations	29
3.5.2	Actions identifiées.....	29
4	Autres conditions de travail.....	31
4.1	Durée et aménagement du temps de travail sur l'exercice 2025/26	31
4.1.1	Horaires hebdomadaires sur l'exercice 2025/26	31
4.1.2	Repos sur l'exercice 2025/26.....	33
4.1.3	Temps partiels au 31 mars 2026	33
4.2	Organisation et contenu sur l'exercice 2025/26	34
4.3	Conditions physiques de travail sur l'exercice 2025/26.....	34
4.4	Transformation de l'organisation du travail sur l'exercice 2025/26	34
4.5	Dépenses d'amélioration des conditions de travail sur l'exercice 2025/26	35
4.6	Médecine du travail sur l'année civile 2025.....	36
4.7	Travailleurs inaptes sur l'exercice 2025/26	36
5	Formation	37
5.1	Formation professionnelle continue sur l'exercice 2025/26	37
5.1.1	Pourcentage de la masse salariale afférente à la formation.....	37
5.1.2	Dépenses en formation sur l'exercice 2025/26	37
5.1.3	Stagiaires sur l'exercice 2025/26.....	38
5.2	Congés formation sur l'exercice 2025/26	39
5.3	Apprentissage sur l'exercice 2025/26.....	39
6	Relations professionnelles.....	40
6.1	Relations sociales	40
6.2	Représentants du personnel sur l'exercice 2025/26	40
6.2.1	Composition du Comité social économique sur l'exercice 2025/26.....	40
6.2.2	Taux de participation aux élections du personnel sur l'exercice 2025/26	40
6.2.3	Volume d'heures mensuelles de délégation par membre titulaire sur l'exercice 2025/26	41
6.2.4	Nombre de réunions avec les représentants du personnel sur l'exercice 2025/26 (périmètre Wavestone SA).....	41
6.2.5	Dates, signatures et objet des accords conclus sur l'exercice 2025/26	41

6.3	Information et communication sur l'exercice 2025/26.....	41
6.3.1	Parcours d'intégration.....	41
6.3.2	Procédures d'information	43
6.4	Différends concernant l'application du droit du travail engagés sur l'exercice 2025/26	44
7	Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	44
7.1	Activités sociales sur l'exercice 2025/26	44
7.2	Autres charges sociales sur l'exercice 2025/26	44

1 Emploi

1.1 Effectif

1.1.1 Effectif au 31 mars 2026

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.

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	3 884	3 918	3 750
CDI	3 880	3 918	3 750
CDD	0	0	0
C Pro	4	0	0
ETAM	61	78	71
CDI	59	67	68
CDD	2	0	1
C Pro	0	11	2
Global	3 945	3 996	3 821
CDI	3 939	3 985	3 818
CDD ¹	2	0	1
C Pro ²	4	11	2

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** (01/04/2025-31/03/2026).

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Effectif permanent	3 286	3 138	2 953

1.1.3 Contrat à durée déterminée au 31 mars 2026

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de CDD³	6	11	3

¹Hors contrats d'apprentissage

² Contrat de professionnalisation

³ Dont les contrats de professionnalisation

1.1.4 Effectif mensuel moyen sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres	3 846	3 777	3 637
ETAM	66	74	73
Global	3 912	3 851	3 710

1.1.5 Répartition par sexe de l'effectif total au 31 mars 2026

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
	Hommes	2 249	2 308	2 185
	Femmes	1 635	1 610	1 565
ETAM		61	78	71
	Hommes	8	18	11
	Femmes	53	60	60
Global		3 945	3 996	3 821
	Hommes	2 257	2 326	2 196
	Femmes	1 688	1 670	1 625
	% des femmes dans l'effectif	42,8%	41,8%	42,5%

1.1.6 Répartition par âge de l'effectif total au 31 mars 2026

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
18-25 ans		905	1 085	1 216
	Hommes	541	668	720
	Femmes	364	417	496
26-30 ans		1 980	1 906	1 670
	Hommes	1 097	1 042	921
	Femmes	883	864	749
31-45 ans		766	684	630
	Hommes	455	434	388
	Femmes	311	250	242
> à 45 ans		233	243	234
	Hommes	156	164	156
	Femmes	77	79	78
ETAM		61	78	71
18-25 ans		2	15	8
	Hommes	0	10	4
	Femmes	2	5	4
26-30 ans		10	10	9
	Hommes	2	1	0
	Femmes	8	9	9
31-45 ans		28	31	34
	Hommes	5	6	6
	Femmes	23	25	28
> à 45 ans		21	22	20
	Hommes	1	1	1
	Femmes	20	21	19
Global		3 945	3 996	3 821
18-25 ans		907	1 100	1 224
	Hommes	541	678	724
	Femmes	366	422	500
26-30 ans		1 990	1 916	1 679
	Hommes	1 099	1 043	921
	Femmes	891	873	758
31-45 ans		794	715	664
	Hommes	460	440	394
	Femmes	334	275	270
> à 45 ans		254	265	254
	Hommes	157	165	157
	Femmes	97	100	97

1.1.7 Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 mars 2026

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
	< 2 ans	1 184	1 376	1 693
	2-3 ans	1 238	1 281	820
	4-5 ans	530	439	490
	6-10 ans	455	373	316
	> à 10 ans	477	449	431
ETAM		61	78	71
	< 2 ans	4	14	13
	2-3 ans	10	13	9
	4-5 ans	9	6	11
	6-10 ans	15	17	10
	> à 10 ans	23	28	28
Global		3 945	3 996	3 821
	< 2 ans	1 188	1 390	1 706
	2-3 ans	1 248	1 294	829
	4-5 ans	539	445	501
	6-10 ans	470	390	326
	> à 10 ans	500	477	459

1.1.8 Répartition par nationalité de l'effectif total au 31 mars 2026

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
	Français	3 465	3 469	3 322
	Étrangers	419	449	428
ETAM		61	78	71
	Français	58	74	68
	Étrangers	3	4	3
Global		3 945	3 996	3 821
	Français	3 523	3 543	3 390
	Étrangers	422	453	431
	% des collaborateurs étrangers dans l'effectif total	10,7%	11,3%	11,3%

1.1.9 Répartition par position Syntec de l'effectif total au 31 mars 2026

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
	IC I.1	4	0	0
	IC I.2	612	814	837
	IC I.3	0	0	0
	IC II.1	1 597	1 677	1598
	IC II.2	25	63	101
	IC II.3	892	679	578
	IC III.1	422	403	412
	IC III.2	306	252	194
	IC III.3	26	30	30
ETAM		61	78	71
	ETAM I.1	0	0	0
	ETAM I.2	0	0	0
	ETAM I.3	0	0	0
	ETAM II.1	1	1	2
	ETAM II.2	44	60	51
	ETAM II.3	4	8	9
	ETAM III.1	5	2	2
	ETAM III.2	2	2	2
	ETAM III.3	5	5	5

1.2 Travailleurs extérieurs sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Salariés appartenant à une entreprise extérieure⁴	0	0	0
Stagiaires accueillis⁵	393	396	440
Intérimaires accueillis	2	1	2
Nombre moyen mensuel de salariés temporaires	0,83	0,58	0,50
Durée moyenne par mois par intérimaire	0,42	0,58	0,33

⁴ 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.

⁵ Il s'agit de stagiaires de plus de 2 mois recrutés par Wavestone SA et arrivés sur l'exercice. Un stagiaire arrivé avant le 01/04/2025 et présent encore sur une partie de l'exercice 2025/26 n'est pas comptabilisé dans cet indicateur.

1.3 Embauches sur l'exercice 2025/26

		Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres		615	830	854
CDI		611	830	854
	< à 25 ans	397	499	551
	≥ à 25 ans	214	331	303
CDD*		4	0	0
	< à 25 ans	4	0	0
	≥ à 25 ans	0	0	0
ETAM		4	13	5
CDI		1	2	2
	< à 25 ans	0	1	0
	≥ à 25 ans	1	1	2
CDD		3	11	3
	< à 25 ans	0	11	2
	≥ à 25 ans	3	0	1
Global		619	843	859
CDI**		612	832	856
	< à 25 ans	397	500	551
	≥ à 25 ans	215	332	305
CDD		7	11	3
	< à 25 ans	4	11	2
	≥ à 25 ans	3	0	1

À noter : si un collaborateur a été embauché sur l'exercice 2025/26 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.

* 4 contrats professionnels

** 612 embauches en CDI dont 1 arrivée par mobilité interne (arrivée d'une société du groupe vers Wavestone SA), 358 cadres Hommes et 253 cadres Femmes - 3 ETAMs Femmes

1.4 Départs sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres	653	662	772
Démission	464	474	525
Licenciement	36	13	15
Rupture conventionnelle	34	26	19
Fin de CDD	0	0	3
Mutation	10	6	14
Retraite	10	5	8
Fin de PE Salarié	16	31	50
Fin de PE Employeur	83	107	138
Décès	0	0	0
Prise d'acte	0	0	0
ETAM	17	6	14
Démission	1	2	3
Licenciement	1		1
Rupture conventionnelle	2		0
Fin de CDD	12	3	10
Mutation	0		0
Retraite	0	1	0
Fin de PE Salarié	0		0
Fin de PE Employeur	0		0
Décès	1		0
Prise d'acte	0		0
Global	670	668	786
Démission	465	476	528
Licenciement	37	13	16
Rupture conventionnelle	36	26	19
Fin de CDD ⁶	12	3	13
Mutation ⁷	10	6	14
Retraite	10	6	8
Fin de PE Salarié	16	31	50
Fin de PE Employeur	83	107	138
Décès	1	0	0
Turnover	11,8%	11,9%	13,8%

Un collaborateur parti le dernier jour ouvré du mois de mars (soit le 31 mars 2026, 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 2025 sont comptabilisés sur cet exercice.

⁶ Y compris contrats de professionnalisation

⁷ Mobilités de collaborateurs de Wavestone SA vers d'autres sociétés du cabinet

Sur les 37 **licenciements**, aucun n'a été prononcé pour motif économique. Parmi eux 13 ont été prononcés pour inaptitude physique d'origine non professionnelle contre 9 en 2024 et 5 en 2023.

1.5 Promotions sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de promotions d'ETAM à Cadre	1	0	2

1.6 Chômage sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de salariés en chômage partiel ou chômage intempéries	0	0	0

1.7 Collaborateurs déclarés en situation de handicap au 31 décembre 2025

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Nombre de collaborateurs déclarés en situation de handicap	94	84	61*
Nombre de collaborateurs déclarés handicapés suite à un accident du travail	0	0	0

"L'objectif handicap au 31/12/2025 de 90 collaborateurs, fixé dans l'Accord Handicap, a été dépassé pour atteindre le total de 94 collaborateurs en CDI reconnus en situation de handicap à fin mars 2026".

*pour les données 2024, 2025 et 2026 : il s'agit du nombre de travailleurs reconnus en situation de handicap **en CDI au 31/03/N**.

1.8 Absentéisme sur l'exercice 2025/26

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

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres	66 719	59 389	52 384
Maladie	34 174	30 991	27 641
AT, trajet ou MP	232	68	282
Congés maternité	8 577	6 611	6 385
Congés autorisés	4 546	6 816	3 884
Autres congés	19 190	14 903	14 192
ETAM	2 600	2 043	1 476
Maladie	1 563	1 120	1 137
AT, trajet ou MP	0	0	0
Congés maternité	495	572	207
Congés autorisés	80	317	126
Autres congés	462	34	6
Global	69 319	61 432	53 860
Maladie	35 737	32 111	28 778
AT, trajet ou MP ⁸	232	68	282
Congés maternité	9 072	7 183	6 592
Congés autorisés ⁹	4 626	7 133	4 010
Autres congés ¹⁰	19 652	14 937	14 198

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

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres	34 174	28 034	27 641
< à 5 jours	3 138	3 434	3 009
Entre 5 jours et 3 mois	18 958	14 438	13 879
> à 3 mois	12 078	10 162	10 753
ETAM	1 563	984	1 137
< à 5 jours	54	71	93
Entre 5 jours et 3 mois	453	755	465

⁸ Accidents du travail, trajet ou maladies professionnelles

⁹ Événements familiaux, congés de paternité et d'accueil, congés parentaux d'éducation, congés familiaux, enfant malade, RQTH ...

¹⁰ Congés d'ancienneté, congé sans solde, CPF, congé parental, congé sabbatique...

	> à 3 mois	1 056	158	579
Global		35 737	29 018	28 778
	< à 5 jours	3 192	3 505	3 102
	Entre 5 jours et 3 mois	19 411	15 193	14 344
	> à 3 mois	13 134	10 320	11 332

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Part des collaborateurs ayant eu au moins un jour d'arrêt maladie sur la période	38,7%	39,2%	37,7%
Part des collaborateurs ayant eu au moins 7 jours d'arrêt maladie sur la période	29,3%	13,6%	11,3%
Durée moyenne des arrêts maladie en jours	23,4	18,5	20,0
Collab ayant eu au moins un arrêt	1 527	1 565	1 442

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

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de salariés détachés ¹¹	3	1	0
Nombre de travailleurs détachés accueillis	0	0	1

¹¹ 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 2025/26

2.1.1 Rémunération moyenne mensuelle sur l'exercice 2025/26

		Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres		4 924,54 €	4 745,90 €	4 712,54 €
	Hommes	5 170,60 €	4 979,59 €	4 974,69 €
	Femmes	4 580,27 €	4 413,41 €	4 352,80 €
ETAM		3 022,97 €	2 956,63 €	2 999,92 €
	Hommes	3 005,15 €	2 727,31 €	2 788,72 €
	Femmes	3 027,01 €	3 012,91 €	3 045,69 €
Global		4 892,34 €	4 711,52 €	4 678,56 €
	Hommes	5 158,83 €	4 964,88 €	4 961,15 €
	Femmes	4 487,02 €	4 361,99 €	4 303,16 €

La formule du calcul de la moyenne est : somme brut réel /effectif moyen mensuel/12.

2.1.2 Rémunération moyenne mensuelle du mois de mars 2026 de l'effectif permanent

		Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Mars 2024
Cadres		5 808,40 €	5 815,47 €	5 862,65 €
	Hommes	6 078,67 €	6 071,40 €	6 216,13 €
	Femmes	5 427,25 €	5 446,88 €	5 382,63 €
ETAM		4 057,39 €	3 906,45 €	3 981,03 €
	Hommes	4 570,34 €	4 418,24 €	4 028,16 €
	Femmes	3 957,30 €	3 808,45 €	3 971,81 €
Global		5 782,29 €	5 781,40 €	5 827,61 €
	Hommes	6 072,32 €	6 063,26 €	6 204,40 €
	Femmes	5 383,71 €	5 388,09 €	5 331,73 €

La rémunération moyenne mensuelle de l'effectif permanent est calculée sur le **saire de base**¹² des collaborateurs présents sur tout l'exercice, en CDI et à temps plein (effectif permanent). Elle ne prend en compte que l'effectif permanent du mois de mars 2026.

¹² Hors prime à périodicité non mensuelle

2.1.3 Montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées

	Exercice 2025/26	Mars 2025	Mars 2024
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées de l'entreprise	2 764 515,14 €	2 511 732,94 €	2 640 583,95 €

2.2 Hiérarchie des rémunérations sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Rapport entre la moyenne des rémunérations mensuelles des cadres et celle des ETAM	1,64	1,59	1,58
Hommes	1,73	1,86	1,78
Femmes	1,52	1,44	1,43

2.3 Mode de calcul des rémunérations sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Collaborateurs ayant une rémunération fixe	78%	80%	84%
Collaborateurs ayant une rémunération variable	22%	20%	16%

2.4 Charges accessoires sur l'exercice 2025/26

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.

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

Parce que la parentalité est un moment clé de la vie, Wavestone accompagne les collaborateurs parents pour faciliter leur quotidien et les aider à concilier vies professionnelle et familiale.

- 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 précités.
- 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 (d'une durée de 3 jours), soit 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.
- **Congés pour recherche d'emploi :**
 - Durant le préavis de rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur : 2 heures par jour ouvré entre la notification de la rupture et la fin effective de l'activité
 - Durant le préavis de licenciement : 6 jours ouvrés par mois pendant la durée du préavis, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée
- 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

Wavestone a mis en place des dispositifs spécifiques pour les collaborateurs de 50 ans et plus afin de faciliter la transition entre vie professionnelle et retraite.

- 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.
- Bilan de prévention santé.
- Bilan de retraite individuel.
Conférences annuelles pour tous les collaborateurs dès 50 ans. A partir de 58 ans possibilité de bénéficier d'un bilan financé par Wavestone pour reconstituer son parcours, calculer ses futurs droits et établir différents scénarios.

Chez Wavestone, les avantages ne se limitent pas à la rémunération, loin de là. Une politique complémentaire d'avantages vise à soutenir le bien-être des collaborateurs et favoriser un environnement de travail épanouissant.

Contrairement à la politique salariale où il suffit de regarder sa fiche de paie pour comprendre l'ensemble des éléments, les avantages collaborateurs sont moins visibles du fait de leur diversité. C'est pourquoi, **l'équipe Compen&Ben a conçu un guide** afin d'aider chaque collaborateur à y voir plus clair.

Celui-ci donne une vue globale de l'ensemble des avantages à disposition des collaborateurs de Wavestone en France. Il a été conçu de façon simple afin de présenter à la fois les avantages issus du cadre légal, de la convention collective et ceux spécifiques à Wavestone. Il inclut également des renvois vers des documents complémentaires pour obtenir plus de détails sur certains dispositifs.

Montant des versements réalisés à des sociétés d'intérim : **63 160,63 €**

2.5 Charge salariale globale sur l'exercice 2025/26

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 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Frais de personnel	335 500 302,92 €	317 422 756,60 €	300 451 541,97 €
Chiffre d'affaires	517 633 926,00 €	498 214 107,00 €	486 483 629,00 €

2.6 Participation financière des collaborateurs sur l'exercice 2025/26

2.6.1 Montant moyen brut de la participation (13)

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres	1 534,00 €	2 599,41 €	2 249,39 €
ETAM	1 005,07 €	1 790,09 €	1 506,01 €
Global	1 526,40 €	2 584,59 €	2 234,46 €

2.6.2 Montant global de la réserve de participation sur l'exercice 2025/26 (14)

La participation consiste à distribuer chaque année aux collaborateurs une partie des bénéfices qu'ils ont contribué à générer. Celle-ci est versée en juillet aux collaborateurs au prorata des salaires perçus sur l'exercice fiscal.

Toute ou partie de la participation peut être versée immédiatement sur la fiche de paie (soumise à imposition) et/ou investie dans le plan épargne groupe (PEG), le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) ou le fonds Wavestone Actions.

Quand un collaborateur investit sa participation dans le fonds Wavestone Actions, il recevra 2 ans plus tard, des actions gratuites à hauteur de 1 gratuite pour 1 investie, à condition qu'il soit toujours chez Wavestone et qu'il ait conservé ses actions.

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Global	9 571 547 €	6 689 178€	11 189 675

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 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Global	8,30 %	9,04 %	8,67 %

*Le calcul de l'actionnariat salarié est 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 et ESOP notamment)

Les montants de 2023/24 et 2024/25 ont été corrigés pour inclure les actions Wavestone reçues par les apporteurs de Q_PERIOR qui sont en majorité aujourd'hui encore salariés de Wavestone.

D'autre part, les actions directement acquises sur le marché par les collaborateurs ne sont pas retenues.

¹³ Il s'agit dans cet indicateur du montant moyen brut de la participation versée au collaborateur sur l'exercice 2025/26, au titre de l'exercice 2024/25 (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 2025/26 sera versé sur l'exercice 2026/27.

La baisse entre 2024/25 et 2025/26 s'explique notamment par les ventes ou les transferts sur des comptes au porteur des actionnaires provenant du rapprochement avec Q_Perior pour qui le lock-up de 2 ans post transaction s'est terminé le 5 décembre 2025.

3 Santé et sécurité au travail

3.1 Accidents de travail et de trajet sur l'exercice 2025/26

3.1.1 Fréquence des accidents de travail sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	7	7	0
Nombre d'heures travaillées	5 864 610,1	5 824 122,0	5 702 271,6
Taux de fréquence des accidents du travail	1,19	1,20	0,00
ETAM			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	0	0	0
Nombre d'heures travaillées	86 881,8	101 209,3	104 511,2
Taux de fréquence des accidents du travail	0	0	0
Global			
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail (AT)	7	7	0
Nombre d'heures travaillées	5 951 491,9	5 925 331,3	5 806 782,8
Taux de fréquence des accidents du travail ¹⁵	1,18	1,18	0,00

On recense **13 accidents du travail avec ou sans arrêt de travail** pour les éléments matériels suivants :

- Occasionné par des objets, masses, particules en mouvement accidentel : 2
- Lié à des chutes avec dénivellation : 3
- Autres cas (malaises) : 8

3.1.2 Taux de gravité des accidents de travail sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres			
Nombre de journées perdues après AT	105	46	259
Nombre d'heures travaillées	5 864 610,1	5 824 122,0	5 702 271,6
Taux de gravité des accidents du travail	0,02	0,01	0,05
ETAM			
Nombre de journées perdues après AT	0	0	0
Nombre d'heures travaillées	86 881,8	101 209,3	104 511,2
Taux de gravité des accidents du travail	0	0	0
Global			
Nombre de journées perdues après AT	105	46	259

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

Nombre d'heures travaillées	5 951 491,9	5 925 331,3	5 806 782,8
Taux de gravité des accidents du travail ¹⁶	0,02	0,01	0,04

3.1.3 Incapacités permanentes liées à un accident du travail ou de trajet sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
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 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Accidents mortels (travail et trajets)	0	0	0
Accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	7	5	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	0,71 % pour 2025 0,70 % pour 2026	0,66% pour tout l'exercice	0,75% puis 0,66%
Montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents du travail¹⁷	1 624 243,13 €	1 453 797,90 €	1 526 871,63 €

*Les taux de cotisation sécurité sociale d'accidents du travail correspondent pour le 1^{er} à la période du 01/04/2025 au 31/12/2025 et pour le second du 01/01/2026 au 31/03/2026.

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

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

¹⁷ Le montant de la cotisation sécurité sociale inclut les apprentis et les stagiaires

3.2 Répartition des accidents par éléments matériels sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Accidents liés à l'existence de risques graves	0	0	0
Accidents liés à des chutes avec dénivellation	17	5	10
Accidents occasionnés par des machines	0	0	0
Accidents de circulation-manutention	2	0	0
Accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	3	2	1
Autres cas	8	5	2

3.3 Maladies professionnelles sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	0	0	0
Collaborateurs atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	0	0	0
Déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

3.4 Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de CSSCT	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 seize membres depuis les élections du nouveau mandat du CSE. 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 2025/26

3.5.1 Formations

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Secourisme du travail - formation initiale (2 Jours)			
Personnes formées	38	28	40
Dépenses	6 400 €	4 800 €	4 800 €
Secourisme du travail - Recyclage (1 jour)			
Personnes formées	33	25	3
Dépenses	3 260 €	3 200 €	1 280 €
Serre-files			
Personnes formées	16	41	50
Dépenses	1 150 €	2 875 €	3 450 €
Global			
Personnes formées	87	94	93
Dépenses	10 810 €	10 875 €	9 530 €

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 pratiques, vision donnée aux collaborateurs, etc) ;

Nouvelles actions mises en place à compter d'avril 2026 :

- Prise de décision sur un potentiel élargissement de Teale (outil de prévention sur les sujets de santé mentale) à l'ensemble des périmètres de Wavestone Legacy
- Formation secouriste en santé mentale pour les équipes RH ;
- Poursuite des réunions entre les responsables RH et les élus du CSE des environnements les plus impactés par les situations de RPS ;
- Présence renforcée de RH expérimentés (HR Manager et +) dans la gestion de situations susceptibles d'escalader en risques psychosociaux ;
- Nouvelle sensibilisation de l'ensemble des équipes de management à travers les équipes RH, à l'équilibre pro/perso en rappelant nos plages de déconnexions et nos créneaux sanctuarisés ;
- Poursuite du suivi rapproché des retards des visites médicales périodiques.

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 :
 - 4 sessions de formation Sauveteur Secouriste du Travail initiale
 - 4 sessions de recyclage Sauveteur Secouriste du Travail
 - 2 sessions de formation Guide file/Serre File
- Total cabinet collaborateurs formés au 31/03/2026 :
 - 110 Guide file - Serre file : Paris (87), Lyon (11), Nantes (8), Marseille (4)
 - 118 certifiés Sauveteur Secouriste du Travail : Paris (78), Lyon (19), Nantes (19), Marseille (2)

- 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 2025/26

4.1.1 Horaires hebdomadaires sur l'exercice 2025/26

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 12 jours de RTT), modalité 2 (plafond à 38h30 par semaine 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

		31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres		3 884	3 918	3 750
	Modalité 1	1 169	1 270	894
	Modalité 2	1 960	1 948	2 205
	Modalité 3	755	700	651
ETAM		61	78	71
	Modalité 1	61	78	71
	Modalité 2	0	0	0
	Modalité 3	0	0	0
Global		3 945	3 996	3 821
	Modalité 1	1 230	1 348	965
	Modalité 2	1 960	1 948	2 205
	Modalité 3	755	700	651

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.

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	0	0	0
ETAM	2	4	4
Global	2	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 de son équilibre pro/perso. 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 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 puis a été mis à jour le 3 juillet 2025. 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.
- Wavestone offre également à ces collaborateurs la possibilité de s'installer en dehors de leur région de rattachement dès lors que cela est compatible avec leurs activités professionnelles. Ce choix constituant une transition significative, des discussions préalables avec son CDM doivent être initiées en amont.

- Wavestone permet aux collaborateurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté de télétravailler à l'étranger jusqu'à 10 jours par an (5 jours consécutifs maximum) dans une zone géographique définie. Ce dispositif est soumis à certaines conditions.

4.1.2 Repos sur l'exercice 2025/26

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.

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	241	229	188
ETAM	241	15	2
Global		244	190
Collaborateurs ayant bénéficié de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire tout au long de l'année	3286 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)	3138 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)	2953 (100% Cadres et ETAM de l'effectif permanent)

2) Nombre moyen de jours de congé annuel pris¹⁸

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	21,98	21,24	20,22
ETAM	23,58	22,86	22,73

3) Nombre de jours fériés payés

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	10	11	9
ETAM	10	11	9

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

4.1.3 Temps partiels au 31 mars 2026

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Cadres	83	85	81
< 80%	20	19	17
> Ou = 80%	63	66	64
ETAM	9	10	11
< 80%	2	3	3
> Ou = 80%	7	7	8

¹⁸ Non compris le repos compensateur

4.2 Organisation et contenu sur l'exercice 2025/26

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
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 2025/26

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
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 2025/26

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
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 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Montant des dépenses consacrées à des opérations d'amélioration des conditions de travail	200 000 €	786 000 €	85 000 €

Ces dépenses ont été réparties de la façon suivante :

- Bureaux de Lyon : 200 K€ pour le réaménagement des bureaux.

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

Le projet de déménagement des bureaux parisiens de Wavestone s'est concrétisé par la signature d'un bail en juillet 2024 pour un immeuble situé 33–35 rue Poncelet à Paris, avec un emménagement prévu fin 2026/début 2027. L'exercice écoulé a été principalement consacré aux phases de conception des espaces privés, menées avec l'accompagnement d'un cabinet d'architecture, ainsi qu'à la définition de l'expérience utilisateur cible. À ce titre, plusieurs travaux exploratoires et expérimentations ont été conduits, notamment sur les équipements des salles de réunion.

Parallèlement, les échanges avec le bailleur se sont poursuivis autour de l'aménagement des parties communes et de la définition des services proposés aux résidents de l'immeuble.

4.6 Médecine du travail sur l'année civile 2025

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 2025	Année 2024	Année 2023
VIP (ex : visite périodique)	169	169	154
dont entretiens infirmiers	129	129	110
VIP initiales (ex : visite d'embauche)	639	639	1168
Visite de reprise	135	135	96
Après maladie	79	79	78
Après accident du travail	0	0	0
Après maternité	56	56	18
Raison non communiquée	0	0	0
Visite de pré-reprise	42	42	37
Visite occasionnelle	505	505	461
À l'initiative du médecin du travail	248	248	205
À la demande du collaborateur	113	113	94
À la demande de l'employeur	139	139	145
Raison non communiquée	5	5	0
Entretiens infirmiers	0	0	17
Suivi de situation (échanges téléphoniques, mails)	108	108	95
Vaccination	0	2	0
Urgence	0	0	0
Global	1 598	1 600	2 011

4.7 Travailleurs inaptes sur l'exercice 2025/26

	31/03/2026	31/03/2025	31/03/2024
Collaborateurs déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	12	9	5
Collaborateurs reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0	0	0

5 Formation

5.1 Formation professionnelle continue sur l'exercice 2025/26

5.1.1 Pourcentage de la masse salariale afférente à la formation

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
% de la masse salariale afférente à la formation continue (y compris apprentis)	3,01%	2,69%	2,91%

5.1.2 Dépenses en formation sur l'exercice 2025/26

Sur l'exercice 2025/26, le montant consacré à la formation continue (formation + e-learning) s'est décomposé de la manière suivante :

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Interne	256 888 €	232 214 €	1 006 459 €
Externe (stagiaires compris)	1 318 759 €	1 156 595 €	524 063 €
Rémunération des collaborateurs en formation	2 642 796 €	2 013 911 €	1 616 571 €
Autres versements ¹⁹ (stagiaires compris)	132 566 €	74 218 €	738 955 €
Versements Atlas ²⁰	2 540 910 €	2 400 588 €	2 298 374 €
Global	6 891 919 €	5 877 526 €	6 184 422 €

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 31/03/2026.

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 31/03/2026 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.
 - Concernant les dépenses des plateformes externes de formation, celles-ci sont rapportées au nombre de collaborateurs France.

¹⁹ Transport, repas, location de salle

²⁰ Versement sur l'année civile

5.1.3 Stagiaires sur l'exercice 2025/26

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 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres		3 926	3 934	3 081
	Hommes	2 311	2 319	1 755
	Femmes	1 615	1 615	1 326
ETAM		20	47	25
	Hommes	16	7	3
	Femmes	4	40	22
Global		3 946	3 981	3 106
	Hommes	2 327	2 326	1 758
	Femmes	1 619	1 655	1 348

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

		Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Cadres		59 337	50 211	41 853
	Nbre d'heures de formation - Hommes	27 900	25 686	22 822
	Nbre d'heures de formation - Femmes	22 767	20 228	19 031
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	5 072	2 567	N/D
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	3 598	1 730	N/D
ETAM		41	119	162
	Nbre d'heures de formation - Hommes	0	18	9
	Nbre d'heures de formation - Femmes	30	69	153
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	4	3,5	N/D
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	7	28,5	N/D
Global		59 378	50 330	42 015
	Nbre d'heures de formation - Hommes	27 900	25 704	22 831
	Nbre d'heures de formation - Femmes	22 797	20 297	19 184
	Nbre d'heures de e-learning - Hommes	5 076	2 571	N/D
	Nbre d'heures de e-learning - Femmes	3 605	1 759	N/D

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 2024-25/2025-26 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 (N/D).

Le nombre de jours de formation par collaborateur formé représente :

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre moyen de jours de formation par collaborateurs formés	1,88	1,69	1,93

5.2 Congés formation sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	4	5	0
Collaborateurs ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	1	0	4
Collaborateurs auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

5.3 Apprentissage sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Contrats d'apprentissage conclus	41	37	23

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 2025/26

Des élections organisées en octobre 2025 ont permis d'élire un nouveau CSE pour une durée de 4 ans. Il est constitué de 27 membres titulaires et 27 membres suppléants. Les syndicats CFE-CGC et CFDT sont les syndicats représentatifs et ils ont désigné respectivement deux et trois délégués syndicaux pour le représenter.

6.2.1 Composition du Comité social économique sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Titulaires			
Après les élections professionnelles	27	25	25
Suppléants			
Après les élections professionnelles	27	3	12

Parmi les élus titulaires, dix-neuf membres ont été élus sur la liste présentée par CFE-CGC et huit membres sur la liste CFDT.

Parmi les suppléants, dix-huit membres ont été élus sur la liste présentée par CFE-CGC et neuf sur la liste présentée par le CFDT..

6.2.2 Taux de participation aux élections du personnel sur l'exercice 2025/26

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

	Exercice 2025/26
Élections du Comité social économique (périmètre UES)	1 ^{er} tour : 23% 2 nd tour : 26%

6.2.3 Volume d'heures mensuelles de délégation par membre titulaire sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Comité social économique (périmètre UES puis Wavestone SA)	27	26	26

6.2.4 Nombre de réunions avec les représentants du personnel sur l'exercice 2025/26 (périmètre Wavestone SA)

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Réunions entre le CSE et la direction	18	19	21
Dont réunions ordinaires	14	11	11
Dont réunions exceptionnelles	4	8	10

6.2.5 Dates, signatures et objet des accords conclus sur l'exercice 2025/26

Liste des accords conclus & date d'entrée en vigueur
/ Accord GEPP – 29 septembre 2025
/ Accord télétravail – 3 juillet 2025
/ Accord sur la durée du travail – 1er avril 2025
/ Accord NAO 2025-26 – 1er avril 2025
/ Avenant à l'accord de participation – 11 septembre 2025

6.3 Information et communication sur l'exercice 2025/26

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 pratique...), à la fin du premier mois (via un point formel) puis tout au long de la première année (via des échanges informels : déjeuner, afterwork, café, ...).

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.

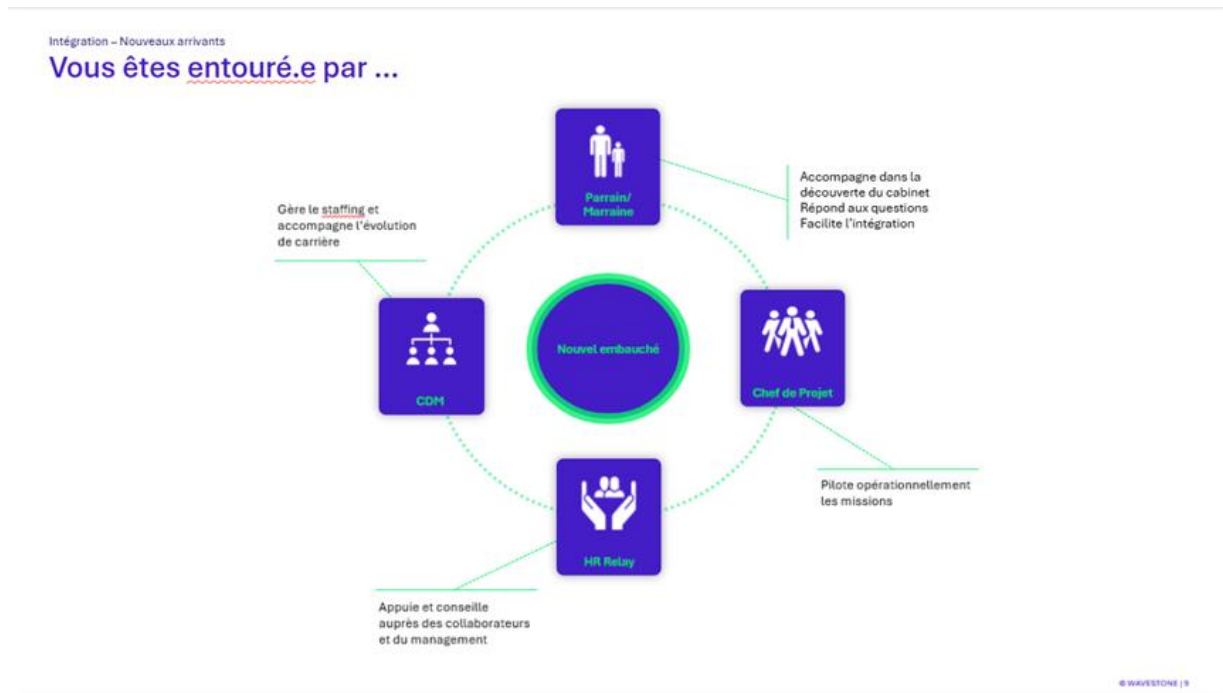
Le parcours de formation

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 3 journées : Le programme Consult Learn.

Cette dernière étape du parcours d'intégration débute par Consult Learn 1, module en format auto-formation mis à disposition du nouveau collaborateur dès son arrivée, et qui lui permet d'être opérationnel dans sa maîtrise des outils bureautiques nécessaires à la production de livrables au standard de qualité Wavestone.

Puis, dans le mois suivant son arrivée, le nouveau collaborateur suit la formation Consult Learn 2, délivrée en présentiel et animée par des ressources expérimentées. Ce module présente les différentes étapes clés d'une mission conseil et les astuces et bonnes pratiques à adopter à chaque étape d'une mission.

Enfin, Consult Learn 3, toujours en présentiel et animée par un collaborateur expérimenté, vient présenter les différentes techniques de communication auprès des clients et se conclut par la réalisation en groupe d'une étude de cas conseil.



6.3.2 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 internes permettant d'interagir ;

/ Le management et les équipes RH de Business Units et des 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'IA n'est désormais plus une option, pour nos clients comme pour nos équipes.

Sur 2025-2026, tous les collaborateurs ont eu la possibilité de rejoindre l'initiative AI&Me, qui vise à monter en compétence sur les sujets IA : acculturation aux enjeux IA, formations et accès aux outils d'IA, partages d'expérience issus de situations clients, webinaires...

L'initiative permet de centraliser les ressources utiles et disponibles dans le cabinet et sur le marché, de rendre l'IA plus largement accessible à des collaborateurs non-experts, tout en sensibilisant aux risques liés à son usage.

6.4 Différends concernant l'application du droit du travail engagés sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels[1]	79	27	28
Nombre d'instances judiciaires où l'entreprise est en cause[2]	2	2	6
Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail	0	0	0

En 2025-26, nous avons eu 36 ruptures conventionnelles dont 3 suivies d'une transaction et 2 suivies d'une médiation.

7 Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Activités sociales sur l'exercice 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Contributions au financement des œuvres sociales du comité d'entreprise / CSE	1 915 946,00 €	1 819 034,88 €	1 647 460,40 €
Dépenses supportées par Wavestone pour la crèche d'entreprise	929 121,21 €	936 390,00 €	993 078,71 €
Dépenses supportées par Wavestone pour la restauration (Tickets Restaurant et Restaurant d'entreprise)	3 928 248,56 €	3 938 992,82 €	3 790 139,32 €

Les dépenses de crèche indiquées correspondent à la charge réelle sur l'exercice et avant déduction fiscale (représentant environ 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 2025/26

	Exercice 2025/26	Exercice 2024/25	Exercice 2023/24
Maladie / décès	5 431 658,77 €	5 214 187,79 €	4 905 111,90 €
Veillesse	18 749 891,58 €	17 980 385,04 €	17 317 392,38 €
Équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des collaborateurs à l'occasion de l'exécution du travail	- €	- €	- €