

Communication sur le Progrès - 2014



MARGO 
CONSEIL



SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| 01 Préambule | 3 |
| 02 La Gouvernance | 7 |
| 03 La Responsabilité Environnementale | 14 |
| 04 La Responsabilité Sociale | 20 |
| 05 Les Achats Responsables | 38 |
| 06 En 2014... | 42 |



Olivier HEMAR
Président

Nous avons signé le Pacte Mondial des Nations unies en 2012, car nous sommes conscients de l’empreinte que nous laissons en tant qu’entreprise, dans notre environnement de travail direct ou indirect. Nous sommes convaincus qu’en nous engageant toujours plus dans le respect des principes du Pacte Mondial des Nations Unies, et en le faisant savoir autour de nous, nous contribuerons, à notre échelle, à établir les usages de demain.

Nous pensons qu’en appliquant les principes du Pacte Mondial nous nous créons une réelle opportunité d’amélioration de nos pratiques au bénéfice de l’emploi et de notre développement qui nous conduira à :

- Une meilleure connaissance de notre empreinte écologique,
- L’ amélioration du bien-être de nos salariés,
- L’ amélioration de nos leviers de performance.

Nous souhaitons aujourd’hui nous inscrire dans une démarche de progression constante et nous avons nommé, pour développer et pérenniser notre démarche RSE, des responsables dédiés.

Nous renouvelons aujourd’hui notre engagement envers l’initiative et ses principes en publiant pour la deuxième année consécutive, un rapport relatant les actions menées et les résultats de l’année 2013

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'O. HEMAR', written over a light blue horizontal line.



Marie-Caroline PAILLET
**Responsable Administrative et Financière
en charge de la politique RSE**
marie-caroline.paillet@margoconseil.com

« C'est un engagement réel que j'ai pris en accédant au poste de responsable de développement durable de la Société **Margoconseil**. Mon but est de formaliser de manière plus impactante notre politique de développement durable, de mettre en place les actions nécessaires et de pérenniser notre démarche. Je suis consciente aujourd'hui des progrès que nous avons à faire, et je vais m'employer à faire évoluer, à communiquer et à suivre les indicateurs les plus pertinents dans le respect des dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies »



Cécile Campagne
**Responsable des Ressources Humaines
en charge de la Politique Handicap**
cecile.campagne@margoconseil.com

« En tant que DRH, je considère que la politique handicap fait partie intégrante de la politique des ressources humaines de **Margoconseil**. Mon objectif est de lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, que ce soit à l'embauche ou à travers la gestion de carrière. J'ai à cœur de concrétiser cette volonté sur le terrain à travers des moyens d'action concrets visant à insérer et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap, à recruter des travailleurs handicapés et à encourager des partenariats avec le secteur des entreprises adaptées. Mon rôle est de déployer ces moyens d'actions, d'analyser les résultats et d'encourager toute nouvelle initiative qui permettra à **Margoconseil** de suivre une démarche active pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap. »



L'année 2012 a été marquée par notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies et par l'émergence de notre politique de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Nos actions 2012

Responsabilité sociale

- Amélioration de nos pratiques de recrutement,
- Mise en place d'une politique de gestion de carrière formalisée,
- Actions en faveur des ESAT, EA,
- Communication sur nos valeurs en faveur du respect des droits de l'homme,
- Actions en faveur de l'équilibre vie privée-vie professionnelle,
- Politique d'astreinte,
- Accord sur la participation aux bénéfices,
- Mise en place d'une subvention du Comité d'Entreprise.

Environnement :

- Création de notre politique d'entreprise sur :
- Le recyclage,
- La dématérialisation,
- L'économie d'énergie.



Achats responsables

- Politique d'achat responsable,
- Cartographie de nos fournisseurs.

Ethique et communication:

- Diffusion de notre code de conduite,
- Ordre de mission,
- Diffusion des règles de confidentialités.



Gouvernance



MARGO 
CONSEIL

Margoconseil en quelques chiffres Se donner les moyens

8
9



Olivier HEMAR
Président

«**Margoconseil** est une société de conseil en finance des marchés qui a pour stratégie de s'imposer comme le leader sur son marché en termes de qualité de services. La qualité de son recrutement et sa stratégie commerciale lui ont permis de connaître une croissance remarquable au fil des années. La pérennité de cette croissance va dépendre, en partie, de notre capacité à maintenir et à partager nos valeurs tout en développant notre stratégie.

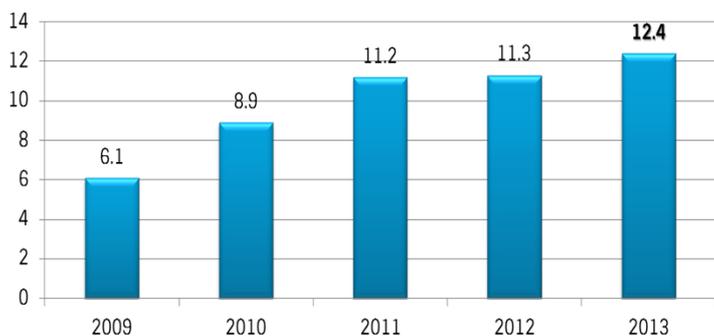
Nos valeurs et le comportement de nos employés sont les éléments clés de ce que nous apportons à nos partenaires commerciaux.

Notre succès passe d'abord par le respect de nos normes d'éthiques des affaires. Pour aider à les diffuser au sein de la Société, elles ont été formalisées dans un Code de Conduite. Ce code doit être respecté par tous les employés, sans qu'il ne porte préjudice aux exigences légales et obligatoires en vigueur, qui par définition, doivent régir toutes nos actions. »

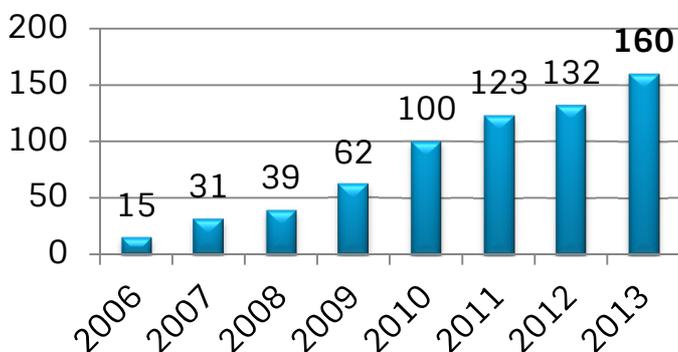
Margoconseil est une Société de Conseil en Systèmes d'Informations dans le secteur de la finance de marché. Créée en 2005, elle a connu une forte croissance au fil des années et joue les premiers rôles en terme de qualité de ses prestations.



CROISSANCE DU CA (EN M€)



CROISSANCE EFFECTIF



Nos principaux clients

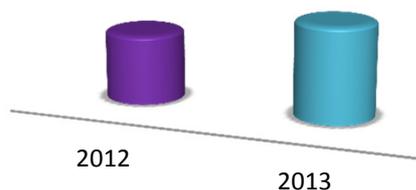




L'impulsion de notre politique de développement durable est donnée au plus haut niveau de l'entreprise par les dirigeants. Chaque collaborateur, a les moyens de connaître les valeurs de Margoconseil et de les partager.
Tous les collaborateurs peuvent participer à la démarche et s'y investir.



Part du CA investi dans la RSE



1 – Un budget dédié à notre politique RSE

Parce que construire une politique de développement durable, c'est aussi se donner les moyens, nous allouons désormais un budget spécifique à notre politique de développement durable. Ce montant est chaque année en croissance pour mieux répondre à nos engagements.



Les résultats

2012 : 2 %
2013 : 3 %

2 - Une ligne de conduite



Il est de notre devoir de communiquer nos valeurs auprès de tous nos salariés afin qu'ils puissent s'identifier à notre culture d'entreprise et être les porteurs de nos valeurs. C'est pourquoi nous avons élaboré un code de conduite que nous leur transmettons lors de leur intégration.

Ce code de conduite instaure des règles sur les sujets suivants :

- La conduite personnelle,
- Le conflit d'Intérêts,
- La sécurité de l'information.

Et informe nos salariés sur nos engagements en terme de :

- Qualité de l'environnement de travail,
- Nos engagements en matière de développement durable.



Actions réalisées sur l'exercice 2013

Nos Collaborateurs signent des déclarations de confidentialité, spécifiques à chacun de nos clients et s'engagent au respect de ces règles.

Tous nos collaborateurs prennent connaissance des règles déontologiques et signent un document qui les engage au respect de ces règles.

Tous nos collaborateurs prennent connaissance des règles de sécurité, spécifique à chacun de nos clients et s'engage à les respecter.

Conformément au code financier français, tous les trimestres ou dès lors qu'ils effectuent des transactions financières personnelles, ils nous remettent une déclaration décrivant leurs opérations. Ces déclarations, sont conservées au siège de Margoconseil.

3 – Une communication



La croissance durable est un point clé pour chacun d’entre nous et pour nos familles, elle est également essentielle pour nos intérêts économiques à long terme.
 Nous sommes assujettis à une responsabilité environnementale et nous nous conformons de manière proactive aux exigences légales en vigueur.
 Nous encourageons le développement économique et l’amélioration de la qualité de vie des communautés auprès desquelles nous intervenons et soutenons des actions en ce sens.
 Nous condamnons le travail des enfants ou le travail forcé. Nous encourageons les relations avec les fournisseurs, les associés et les sous-traitants qui partagent ces mêmes valeurs.

Site Internet

Notre engagement au Pacte Mondial des Nations Unies, une rôle central sur notre site internet.

Groupe de travail

En 2013, nous avons créé un groupe de travail avec tous nos collaborateurs volontaires, afin qu’ils s’associent à notre démarche de réflexion et qu’ils puissent nous faire partager leurs valeurs et leurs engagements sur l’enjeu capital qu’est le développement durable.

Beaucoup d’idées ont été échangées, dont un grand nombre ont été intégrées dans notre politique 2013-2014.

The screenshot shows the MARGO CONSEIL website. On the left is a navigation menu with categories: L'impact, L'opération, Notre responsabilité, and Développement. The main content area features two sections: 'Entrepreneuriat' and 'Respect'. The 'Entrepreneuriat' section discusses the company's commitment to economic development and quality of life. The 'Respect' section mentions the United Nations Global Compact. On the right side of the screenshot, there is a decorative image of a blue flower.

Réseaux Sociaux

Margoconseil a créé ses pages Facebook et Twitter.

Nous communiquons sur tous les évènements internes et partageons nos engagements en matière de développement durable par le biais de ces réseaux.

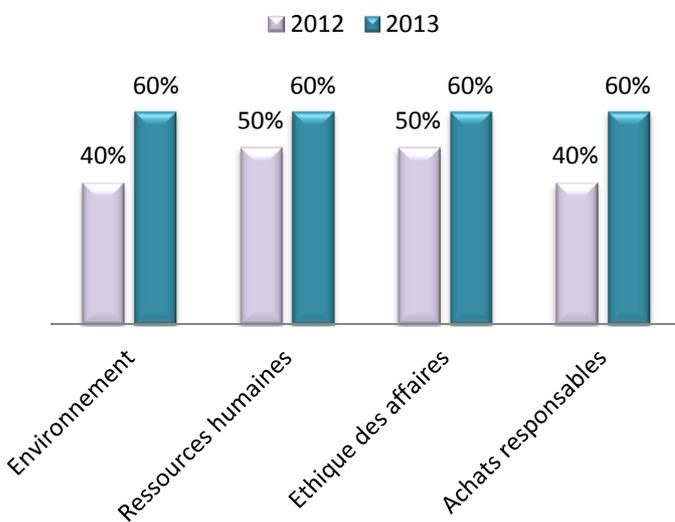


4 – Un audit de nos pratiques



Parce qu'il est important pour Margoconseil de se donner les moyens de construire une politique de développement durable pertinente et cohérente, et de connaître ses axes de progression nous avons choisi de faire évaluer nos actions par la Société Ecovadis.

Evaluation Ecovadis 2012 Vs 2013



Au-delà des résultats bruts, cette évaluation nous a donné un rapport précis sur le bien fondé de notre politique ainsi que sur nos axes de progression en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Ce rapport nous a guidé tout au long de l'année et nous avons notamment ainsi pu progresser sur plusieurs sujets comme une meilleure communication de nos engagements et sur une utilisation d'indicateurs plus pertinents.



Les résultats

Environnement : Margoconseil se situe dans le TOP 14 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

Ressources Humaines : Margoconseil se situe dans le TOP 20 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

Ethique des Affaires : Margoconseil se situe dans le TOP 10 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie .

Achats Responsables : Margoconseil se situe dans le TOP 3 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

Global : Margoconseil se situe dans le TOP 8 % des fournisseurs de sa catégorie évalués par EcoVadis



Responsabilité environnementale



MARGO 
CONSEIL

| | |
|-------------------------------|----|
| La dématérialisation | 15 |
| Le recyclage | 16 |
| Les Equipements informatiques | 17 |
| L'énergie | 18 |

Marie-Caroline PAILLET
**Responsable administrative et financière
en charge de la politique RSE**



« **Margoconseil** a mis en œuvre toutes ses compétences pour améliorer continuellement la performance environnementale de ses activités. En 2012, un grand nombre de principes ont émergé, ainsi qu'une réflexion globale sur l'amélioration de nos pratiques déjà en place. L'objectif a été d'augmenter la prise en compte des critères environnementaux dans tous nos gestes du quotidien : nous avons systématiquement sensibilisé nos collaborateurs sur le sujet par le biais de communications écrites régulières. »



La dématérialisation contribue à la protection de l'environnement.

Notre devoir est de revoir en permanence toutes nos activités et méthodes de travail afin de veiller à ce que nos processus aient un moindre impact sur l'environnement. C'est dans ce cadre que Margoconseil s'engage aujourd'hui dès que cela est possible vers la dématérialisation des documents.

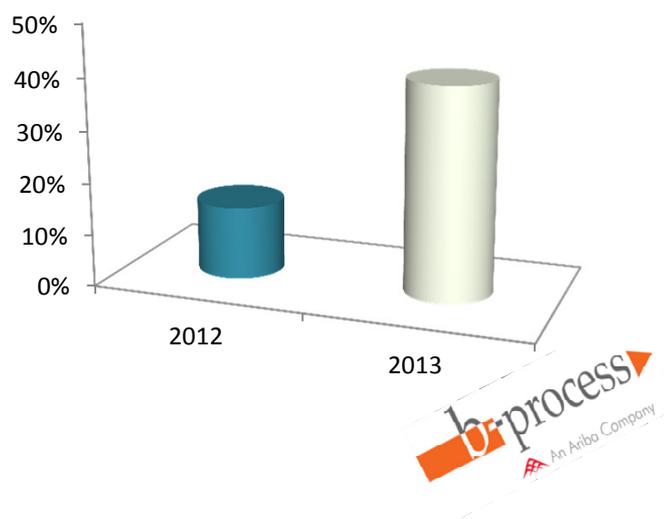


Actions réalisées sur l'exercice 2012-2013

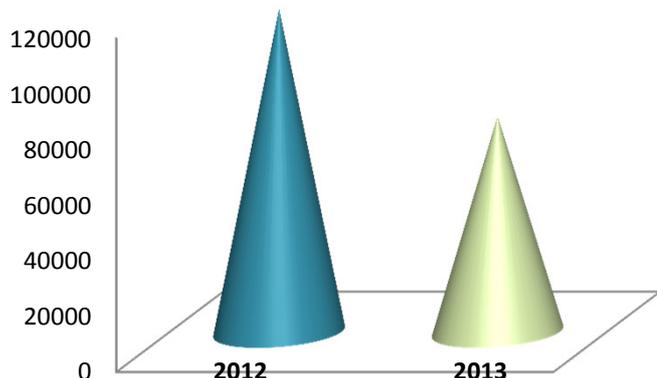
Margoconseil s'est engagée dans la dématérialisation de ses factures. Cela nous permet des coûts de facturations réduits, une diminution de nos frais d'envois, et surtout un moindre impact sur l'environnement.

Margoconseil souhaiterait voir ce mode de fonctionnement s'étendre à ses parties prenantes et travaille en ce sens dès que cela est possible.

% de factures dématérialisées



Consommation de Papier 2012 Vs 2013 (En feuilles)



Bonnes pratiques d'entreprise :

Nous avons incité tous nos collaborateurs à imprimer en recto-verso, en configurant par défaut nos imprimantes en ce sens. Nous avons également encouragé nos collaborateurs à réutiliser le papier « brouillon ».



La production de matériaux nécessite beaucoup de matières premières, d'eau et/ou d'énergie. Le recyclage, consistant à réintroduire les matériaux d'un déchet dans un cycle de production, est un procédé qui consomme moins d'énergie et ménage les ressources naturelles. Il limite ainsi les impacts écologiques relatifs aux procédés de production.

Dans cette optique nous avons fait appel à la société D Cube pour la mise en place de cube de recyclage dans nos locaux.

Nos collaborateurs peuvent y jeter leurs documents usagés ainsi que des tracts publicitaires, des cartons d'emballage...

Le recyclage du contenu de 2 cubes sécurisés (équivalent 100 kg ou 35 ramettes de papier) correspond à la sauvegarde d'un arbre (15 arbres sont nécessaires pour produire une tonne de papier). Par ailleurs en choisissant le recyclage des papiers en lieu et place de l'incinération ou de l'enfouissement, nous participons à la création d'emplois directement et indirectement créés pour assurer cette tâche. Grâce à ce recyclage, la Société D Cube, qui s'occupe du recyclage de ces cubes, participe à la reforestation de l'île de Madagascar. Cette dernière a perdu 80% de sa forêt, notamment du fait des cultures sur brûlis.



Les résultats

Au titre de l'année 2012 notre contribution nous a permis de produire un volume de pâte à papier équivalent à 3 arbres. En 2013 c'est l'équivalent de 11 arbres qui a été produit.



De la famille des DEEE*, les équipements informatiques, de bureautique et de téléphonie, sous l'impulsion de la directive européenne entrée en vigueur en août 2006, font l'objet d'une attention particulière de la part des pouvoirs publics, compte tenu de leur volume croissant, de leur toxicité potentielle et de leur diversité. Bien traiter un encombrant de ce type correspond à favoriser son réemploi ou lui faire subir les opérations de destruction, par le démantèlement manuel ou le broyage mécanique permettant de distinguer les matières valorisables les unes des autres et isoler les sous-ensembles toxiques. Chaque élément trié fait ensuite l'objet d'un traitement de recyclage adéquat.

* DEEE : Déchet d'équipements électrique et électronique

Actions réalisées

Margoconseil fait appel à la société Direct Environnement afin de recycler les imprimantes et les ordinateurs destinés au rebut. Cette société offre une réflexion sur le réemploi des déchets. En 2013 c'est ainsi 100 % de notre parc informatique qui a été recyclé.



Comme tout produit de consommation, l'encre a un impact important sur l'environnement à toutes les étapes de son cycle de vie, de sa fabrication en passant par son emballage (souvent conséquent), son transport, son utilisation et son recyclage. De plus, selon sa composition, il sera plus ou moins aisé de désancrer le papier en vue de son recyclage. 190 millions de cartouches et toners sont consommés chaque année en Europe, soit l'équivalent de 60 000 tonnes de déchets. Pour réduire cette masse de déchets, on peut commencer par recycler nos cartouches d'imprimantes.

Actions réalisées

Margoconseil recycle 100 % de ses cartouches d'encre par le biais de son distributeur.



Même s'il ne s'agit pas de l'enjeu majeur d'une entreprise de services, l'impact énergétique de nos activités professionnelles doit être pris en compte. C'est pourquoi nous avons pris des mesures en ce sens

Empreinte Carbone

Afin de minimiser l'impact de l'empreinte carbone de nos salariés, nous les incitons à prendre les transports en commun pour leurs trajets quotidiens. A titre d'exemple, une voiture particulière dépense 197.60 grammes de CO2 par voyageur et par kilomètre, alors que le même trajet effectué en RER ne dépense que 4 grammes de CO2 (Chiffres RATP-2013)

Nos collaborateurs consultants ne disposent de la sorte, d'aucun véhicule de fonction. En effet l'emplacement du siège de **Margo**-conseil à la Défense est proche de nombreux moyens de transport (RER A, TER, métros).

Ce choix incite naturellement nos collaborateurs à utiliser des moyens de transports ayant un moindre impact sur l'environnement.

Nous participons naturellement au remboursement de leurs frais de transport.

Courrier

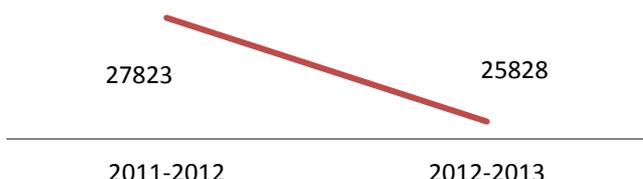
Il s'agit ici de privilégier des modes d'acheminement moins polluants et plus doux pour l'environnement, comme peut l'être le train vis-à-vis de l'avion. Evidemment c'est l'effet de masse qui permettra de parvenir à un aboutissement probant de cette politique. Le groupe La Poste propose depuis le 1^{er} octobre 2011 son « Timbre vert », qui circule par voie ferroviaire uniquement.

Actions réalisées

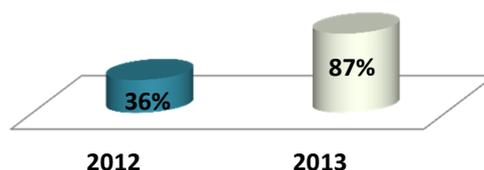
En 2012 Margo a fait le choix d'affranchir son courrier exclusivement avec des timbres verts. **Margo**conseil contribue ainsi, à son échelle, à l'engagement du Groupe La Poste de baisser de 15% ses émissions de gaz à effet de serre tel que le dioxyde de carbone.

A titre d'exemple : pour un courrier au départ de la Défense et à destination de Paris le courrier émet 18.7 g en équivalent CO₂ contre 18.9 g équivalent CO₂ pour une lettre au tarif prioritaire (Chiffres La Poste 2013).

Consommation Elect. (en KW/h)



Evolution de l'usage de la lettre verte (% des envois)



Consommation d'énergie

Grace à notre politique d'économies d'énergie , à l'implication de tous nos salariés et bien que notre effectif soit en hausse, nous avons réduit notre consommation électrique de 7 % en 2013 par rapport en 2011.

Responsabilité Sociale



MARGO 
CONSEIL

| | |
|-----------------------|----|
| Les Chiffres | 21 |
| Santé et Sécurité | 23 |
| Dialogue Social | 24 |
| Conditions de travail | 26 |
| Carrière | 28 |
| La formation | 30 |
| La non-discrimination | 33 |
| Les forums | 36 |

Marie-Caroline PAILLET
**Responsable administrative et financière
en charge de la politique RSE**



« **Margoconseil** a mis en place une politique des ressources humaines responsable, mettant l'épanouissement professionnel au cœur de toutes nos actions.

Il est important pour **Margoconseil** de s'engager sur cette voie. Nous mettons tout en œuvre pour améliorer nos pratiques, afin que nos collaborateurs puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et s'épanouissent totalement dans leur environnement de travail.

L'objectif défini de **Margoconseil** est de renforcer l'engagement, de motiver et de faire évoluer ses collaborateurs par la mise en place d'actions concrètes.

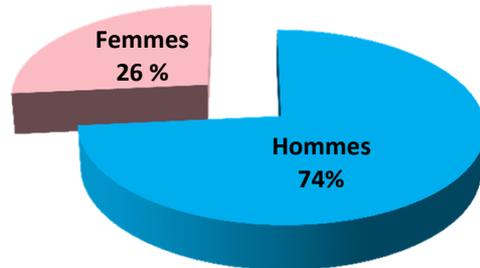
Cette politique s'articule autour :

- De la santé et de la sécurité des salariés,
- Des conditions de travail,
- Du dialogue social,
- De la formation,
- De la gestion des carrières,
- De la lutte contre les discriminations. »

Salariés Cadres



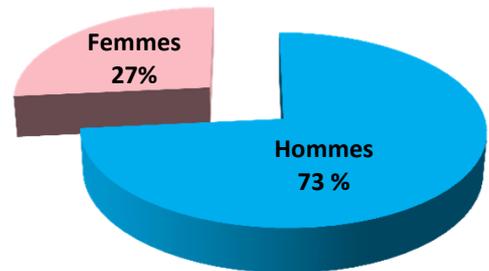
2012 - Répartition Hommes/Femmes



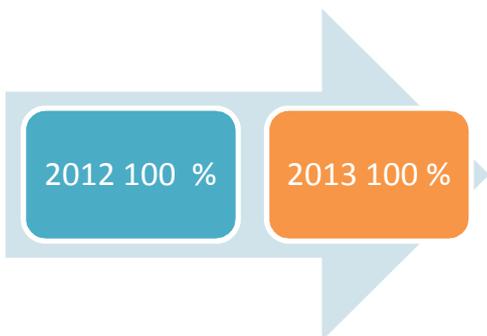
Salariés temps complet



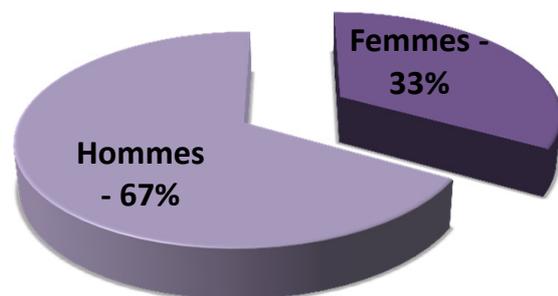
2013 - Répartition Hommes/Femmes



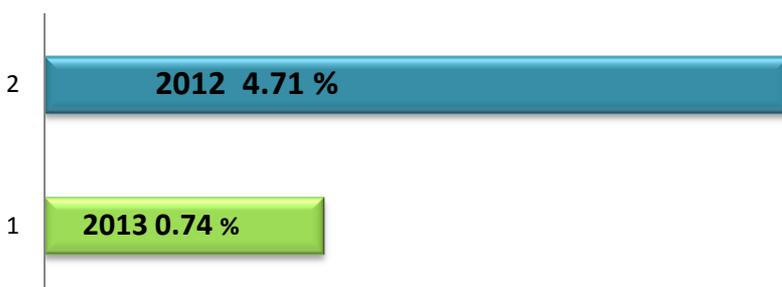
Salariés en CDI



2013- Composition du Comité de Direction

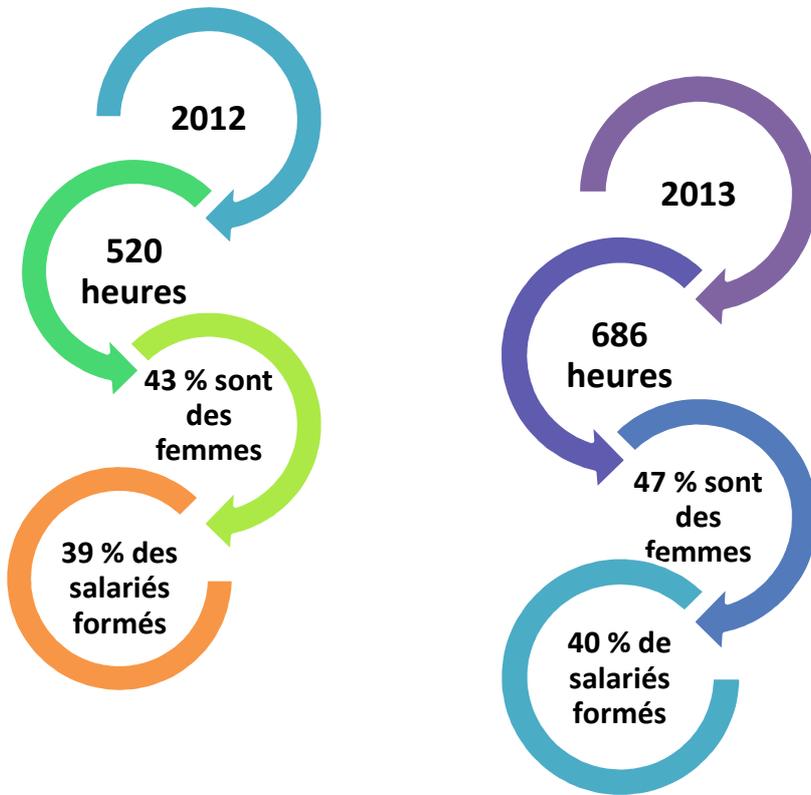


Absentéisme pour maladie 2012-2013



Au titre de l'année 2013 il n'y a eu aucun accident de travail, ni aucun accident de trajet.

La formation

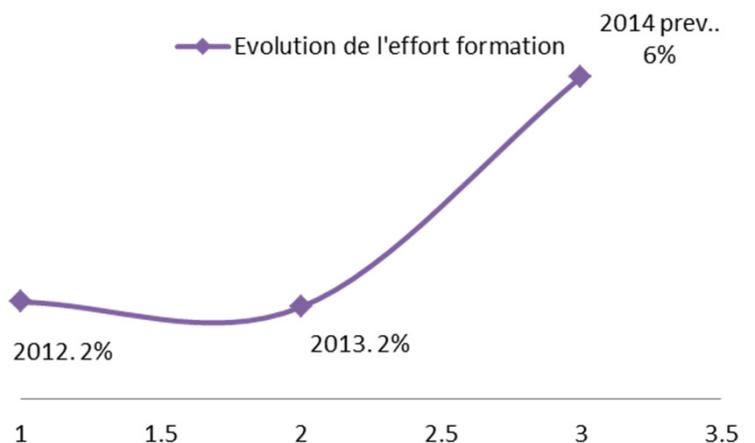


L'effort formation a été constant sur les années 2012/2013, mais va s'accroître en 2014, notamment due aux dépenses supplémentaires sur le pôle du Knowledge Management.

Stagiaires

| | |
|-------------------------|-------------|
| Stagiaires | 2013 |
| Contrat Pro | +86 % |
| Contrat d'Apprentissage | +50 % |
| | +100 % |

Evolution de l'effort formation





Margoconseil a mis en place un organe spécifique de contrôle de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de l'entreprise.

Cet organisme s'est vu confier la responsabilité de mettre en place et de communiquer sur la politique de Margoconseil en terme de santé et de sécurité des salariés.

Le rôle du CHSCT

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels qui peuvent affecter les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité,
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées,
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral,
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.



Actions réalisées sur l'exercice 2012-2013

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le CHSCT de Margoconseil a émis, en 2012, son document unique d'évaluation des risques professionnels afin de mieux cerner les différents risques. Ce document a été réactualisé en 2013 et les risques ont été réévalués.



Les résultats

Tous ces points ont révélé une estimation du risque faible ou non significatif.



La consultation est l'une des attributions essentielles du comité d'entreprise : il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés

Un site internet

Tous nos salariés ont un accès privé au site du Comité d'entreprise détaillant les avantages négociés pour eux. Nos consultants bénéficient d'une subvention de 20 € par mois.



Actions du CE en 2013 :

Social

Rapport sur la parité,
Plan d'action autour de la parité pour les années 2013-2014,
Négociation sur la formation professionnelle,
Avenant sur les forfaits jours afin de garantir l'équilibre vie privée- vie professionnelle.

Loisirs

Accès à une plateforme d'achat
Participation à la Parisienne,
Création d'équipes de tennis et concours,
Subvention du Comité d'Entreprise pour des abonnements à des salles de sport...

Une brochure d'information

Les salariés sont informés dès leur recrutement , sur le rôle du Comité d'Entreprise au travers d'une brochure d'information :





Margoconseil souhaite bâtir un environnement de travail qui respecte chacun de ses collaborateurs. La politique de Margoconseil en terme de conditions de travail se fait dans le strict respect du droit du travail Français et de notre Convention Collective SYNTEC. Nous respectons la liberté d'association et nous reconnaissons le droit à la négociation collective.

Rapport sur la parité :

Afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, **Margoconseil** a élaboré un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, élément essentiel d'un diagnostic.

Pour l'établir et se fixer des objectifs, nous nous sommes appuyés sur trois rapports de situation comparée (RSC) :

- Mesure des écarts de rémunération,
- Formation,
- Mesure des évolutions de carrières.

Ces trois axes nous ont permis de faire une première synthèse et un constat de nos pratiques, et nous permettent aujourd'hui de nous fixer des objectifs de progression quantifiables



Mesures pour faciliter l'équilibre vie professionnelle – vie privée :

La majeure partie de nos salariés bénéficie d'une convention individuelle de forfait jour. Nos salariés bénéficient d'une parfaite autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et bénéficie d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail.

Nous avons signé en 2013 un avenant aux conventions de forfait jours afin de permettre de meilleures garanties à nos salariés eu égard aux risques liés à la pénibilité du travail, et notamment de pouvoir vérifier le respect d'une amplitude de travail raisonnable.

Nous organiserons lors des entretiens de carrières un échange autour de la charge de travail et nous mettrons toutes les actions nécessaires en place, si celle-ci était trop importante.



Margoconseil offre à chaque nouveau collaborateur un parcours d'accueil et d'intégration spécifique quel que soit ses responsabilités. Nous leur remettons un dossier de bienvenue à la signature de leur contrat et leur expliquons systématiquement nos processus, afin qu'ils puissent s'intégrer rapidement dans leur nouvel environnement de travail.

Un parcours d'intégration en 7 Etapes

Les premières semaines d'une prise de poste sont essentielles pour bien prendre ses marques. Nous avons à cœur d'accompagner nos salariés pas à pas durant cette période et le pôle des Ressources Humaines est à leur disposition pour les guider et leur garantir une intégration réussie.

1 - Rédaction d'un dossier de compétences :

Ce dossier est rempli conjointement par le salarié et sa responsable RH afin de mettre en avant le potentiel technique et humain de notre collaborateur.

2- Rencontre avec les Business Managers :

Les salariés rencontrent tous les business managers afin de spécifier le poste recherché et les challenges techniques que nos consultants souhaitent relever. Chaque Business Manager présente ensuite les missions qu'ils ont sélectionnées pour eux.

3 – Préparation aux entretiens clients :

Tous nos salariés bénéficient d'un coaching technique et personnalisé afin de les préparer à leur entretiens.

4- Démarrage de la mission :

Nous laissons le temps à nos collaborateurs de s'intégrer dans leur nouvel environnement et de s'adapter aux contraintes de leur métier.

5- Le point de mission :

Nous organisons rapidement une réunion avec le client pour faire le point sur l'intégration de nos salariés et nous assurer que ceux-ci ne ressentent pas de difficultés.

Nous nous assurons également que la mission correspond parfaitement aux attentes de nos collaborateurs.

6 – Entretien de suivi avec leur responsable RH :

Nous organisons trois mois après leur intégration, un entretien de suivi personnalisé

7- Une réunion d'intégration :

Nous organisons tous les trimestres une réunion d'intégration au siège de **Margoconseil**. C'est l'occasion pour les nouveaux arrivés de se rencontrer et d'échanger autour d'un cocktail de bienvenue.





Nous souhaitons créer, pour tous nos collaborateurs un environnement de travail agréable et stimulant et nous accordons beaucoup d'importance aux temps de partage que nous pouvons avoir avec nos collaborateurs. C'est pourquoi, nous organisons des événements réguliers et mensuels pour que nos collaborateurs puissent se rencontrer et échanger.

ENVIE D'EXPERIENCES INEDITES ?

Margoconseil vous invite...

le Vendredi 13 Septembre à partir de 19 h
à La Terrass Kardinal
45, rue de Jussieu
75005 Paris

RSVP avant le 1^{er} Septembre 2013
par téléphone : 01 80 04 10 47
par mail : communication@margoconseil.com

MARGO CONSEIL

Un événement par mois avec nos consultants (petit déjeuner, sortie culturelle ou sportive) leur permettent de mieux se connaître et de créer un sentiment d'appartenance plus fort à **Margoconseil**.

Une Convention ouverte à chacun de nos salariés a lieu en début d'année. Cet événement a pour but d'expliquer le bilan de l'année précédente et de donner de la visibilité sur la stratégie de **Margoconseil** et son positionnement pour l'année à venir.

Une soirée est organisée chaque année, c'est l'occasion pour tous nos salariés de se rencontrer et d'échanger plus facilement.

Shakespeare my English
le cours d'anglais théâtralisé présente

@ Lovely Day

Avec documentation pédagogique pour tout comprendre !

Samedi 22 juin à 18h et dimanche 23 juin à 14h
Théâtre de Nesles
8 rue de Nesles 75006 • Métro Saint-Michel ou Odéon

Info et documentation pédagogique avec le vocabulaire : shakespearemyenglish.fr rubrique spectacle
Info : 06 64 45 42 74 • Résa : billettereduc.com





Depuis notre création, l'ambition qui nous anime est de fournir des prestations d'excellence et d'être un acteur incontournable en finance de marché, reconnu pour son agilité et son esprit pionnier. Nous sommes convaincus que c'est en accordant une attention particulière à la gestion des compétences et à l'épanouissement professionnel de nos salariés que nous continuerons à atteindre cet objectif. Pour cela nous avons à cœur de donner à nos salariés une gestion de carrière dynamique et de les accompagner pas à pas pour élaborer leur projet professionnel.

Les acteurs d'une gestion de carrière dynamique

Le **HR Manager** recrute nos collaborateurs et les accompagne tout au long de l'évolution de leur carrière. Nos collaborateurs peuvent les solliciter qu'ils aient besoin d'un simple conseil ou qu'ils aient une demande précise concernant leur formation, leur évolution ou leur implication chez **Margoconseil**. Le HR Manager anime chaque année les entretiens annuel de carrière au cours desquels sont évoqués les projets professionnels et la montée en compétences de chacun.

Le **Business Manager** est responsable du bon déroulement de la mission de nos collaborateurs consultants chez le client. Il s'assure qu'ils ne rencontrent pas de difficultés particulières et que les sujets sur lesquels ils travaillent gagnent progressivement en complexité. C'est l'intermédiaire avec nos clients, ce qui en fait l'interlocuteur principal au quotidien. Il doit être tenu informé de tout changement intervenant sur la mission.



Le **Knowledge Manager** est responsable de la gestion des compétences. Il conseille nos collaborateurs sur les formations les plus adaptées à leur profil et anime les communautés d'experts.

Le **Service Manager** intervient auprès des consultants qui travaillent au sein de centres de service : il prépare et anime les comités de pilotage et accompagne les team leaders.



Nous accordons une attention particulière à l'accompagnement de nos collaborateurs pour leur assurer une gestion de carrière dynamique. Notre objectif est de leur donner les moyens de s'épanouir au sein de leur mission et d'évoluer professionnellement.

Chaque année et pour chacun de nos collaborateurs, un entretien de carrière est organisé.

L'entretien de carrière permet à la fois, de faire le point sur les compétences du collaborateur, d'identifier les difficultés rencontrées et d'évaluer ses progrès et ses potentialités.

L'entretien annuel est préparé par le salarié sur la demande du service des Ressources Humaines. Il se déroule en tête à tête avec son responsable RH.

Le salarié est ainsi invité à s'exprimer sur les principaux projets réalisés, sur ses succès, ses points forts, ses axes d'amélioration. Il doit également évaluer les compétences acquises en termes de savoir (compétences techniques et fonctionnelles), savoir-faire (gestion du temps, méthodologie, communication) et savoir être (travail en équipe, autonomie, leadership).

Le dernier point abordé est le potentiel de progression et l'évolution de carrière souhaitée.

Au cours de cet entretien, le responsable des ressources humaines écoute et incite le salarié à exprimer ses envies et ses motivations afin de le diriger au mieux dans sa carrière.

Ce bilan n'est en aucun cas une négociation sur l'évolution de la rémunération du salarié. Il doit rester axé sur l'évolution de la carrière et le bien être chez **Margoconseil**.

Le bilan annuel est un temps de parole libre où le salarié est écouté et peut faire part de tous ses désirs de changement et d'évolution, c'est notamment l'occasion pour lui d'évoquer sa mobilité interne.



Les résultats

Nous exploitons les comptes rendus d'entretien de carrière de nos salariés, et engageons les actions nécessaires qui nous permettent de fidéliser nos collaborateurs.





Nous accordons une importance toute particulière à la formation de nos salariés. Depuis 2 ans nous renforçons notre politique formation avec une meilleure prise en compte des besoins de nos salariés. Nous suivons chaque année la politique de formation élaborée en collaboration avec les membres du Comité d'Entreprise et le Knowledge Manager, qui vient préciser les axes prioritaires. Ces axes sont définis par les besoins remontés par nos salariés lors de leurs entretiens de carrière, des besoins spécifiques à notre métier et au développement personnel de nos collaborateurs.

ITIL :

ITIL (Information Technology Infrastructure Library) est le modèle qualité de référence pour la production des services. Il est un ensemble des "meilleures pratiques" d'optimisation concernant la gestion d'un service informatique. Développé depuis les années 80 au Royaume Uni, ITIL a peu à peu gagné le monde pour devenir la référence vers laquelle se tournent tous les acteurs de la production.

L'Anglais :

Nous souhaitons accompagner tous nos salariés volontaires dans leur perfectionnement en anglais. A cet effet nous avons signé un contrat de formation avec la Société Sakespeare my English, un nouveau concept de cours d'anglais par le théâtre et l'improvisation. A l'issue de chaque année de formation, les salariés formés passe une évaluation au test de Cambridge. En 2013, 83 % de ceux qui ont passé la formation ont reçu une certification.

Certifications:

Nous avons proposé à nos salariés intéressés des certifications CFA (Chartered Financial Analyst), FRM (Financial Risk Manager). Ces certifications ont pour but de faire progresser nos salariés dans leur métier et d'avoir des perspectives d'évolution de carrière très fortes.



Les résultats

En 2013 **24** de nos collaborateurs ont reçus une certification :

5 certifications en anglais

13 certifications IITIL

6 certifications CFA/FRM



Etre consultant chez Margoconseil, c'est appartenir à une communauté d'experts.

Il est important que nos consultants puissent bénéficier de ce réseau, c'est pourquoi nous avons créé des communautés qui rassemblent des consultants partageant une expertise ou un intérêt fort pour une problématique donnée. Tous les consultants sont invités à participer à ces communautés et à les enrichir.

Communauté .NET

C'est la première communauté qui a vu le jour en 2013. Elle a été créée à l'initiative de l'un de nos consultants pour partager les différentes expériences de chacun des participants autour des technologies C#.NET de Microsoft. Cette communauté a permis de :

- Faire de la veille technologique,
- D'aborder des problématiques techniques,
- De découvrir différentes technologies comme un Framework, une programmation parallèle ou bien des interfaces graphiques.

Création de la C# Academy

En 2013, nous avons créé la C# academy. Nous avons promu pour cela l'un de nos consultants. (voir page ci-après)

Accompagnement des salariés en Intercontrat

De par la nature de ses activités **Margoconseil** a régulièrement des collaborateurs entre deux missions. Nous mettons à profit cette période pour favoriser leur montée en compétences sur des sujets précis :

Une journée type

- Auto-formation en finance ou informatique selon les besoins identifiés. L'auto-formation se fait via internet ou via des livres que nous mettons à leur disposition ou via des documents qui ont été élaborés par nos consultants experts,
- Coaching en finance ou en informatique par l'un de nos consultants seniors,
- Préparation aux entretiens avec les RH : coaching personnalisé,
- Activités diverses en lien avec les pôles transverses : aide pour les relations écoles, étude de marché etc....

La réunion hebdomadaire

- Faire le bilan de la semaine passée,
- Définir leurs objectifs pour la semaine à venir,
- Partage des bonnes pratiques pour les entretiens,
- Echange autour de leurs difficultés.



Témoignage

Emmanuel CHAFFRAIX
Knowledge Manager



La C# Academy

En 2013 nous avons promu un de nos consultants au poste de Knowledge Manager. Notre stratégie de Knowledge Management a pour objectif d'être un créateur de compétences dans le langage C#.

« Comment l'idée de créer un pôle knowledge Management est-elle venue ?

Les offres en C# sont de plus en plus nombreuses dans notre secteur. Il y a une réelle pénurie de professionnels formés et capables de développer en C#. Nous faisons donc le pari de travailler avec des têtes bien faites et de les former sur une technologie d'avenir.

Sur quels critères vous basez-vous pour recruter une nouvelle recrue pour le programme de Knowledge Management ? Comment établissez-vous le programme de formation ?

Lors du recrutement, je me base sur les souhaits de nos clients. Je recrute à la fois un potentiel mais aussi une personnalité.

En collaboration avec l'équipe RH, je rencontre le candidat lors d'un entretien technique qui s'appuie sur des problématiques de connaissances générales en informatique et évalue sa capacité à résoudre un problème inconnu. Après cet entretien, je fais une estimation du temps nécessaire à la personne pour monter en compétences et réalise un programme personnalisé : accès aux bases de données, interfaces graphiques, multithreading etc...

Plus concrètement, je mets en place des projets théoriques comme la conception d'une calculatrice.

Cela leur permet de manipuler des chaînes de caractères et de créer une interface graphique. Ensuite, les consultants travaillent sur des projets internes. Ils créent un système de génération de tests utilisés lors des validations techniques (ndlr. deuxième entretien exclusivement technique) ou conçoivent un simulateur de bourse en utilisant WCF et le multithreading.

En quoi votre passé de consultant vous aide-t-il dans votre fonction ?

Comme j'ai passé 4 ans chez des clients, je suis force de proposition. J'ai travaillé sur différents types d'architectures et ai une vision des choix techniques à réaliser en fonction des problématiques. C'est exactement ce que je tente de transmettre aux consultants lors de la conception des exercices que je leurs sou mets.

Par exemple, au quotidien, nous travaillons en mode « SCRUM » : chacun se voit allouer un projet. Chaque matin, nous nous réunissons pour faire le point sur ce qui a été fait la veille et déterminer ce qu'il reste à faire. Les consultants sont amenés à être critiques et à estimer le temps qu'ils mettront à développer.



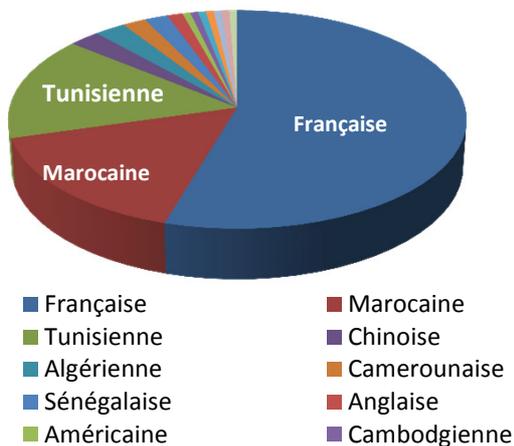
La Société s'efforce de bâtir l'environnement de travail le plus approprié, afin que les employés puissent exploiter leur potentiel professionnel, aussi bien dans l'optique de leur future carrière dans la Société que dans l'intérêt de la Société.

La discrimination, notamment celle basée sur le sexe, la race, les origines, la religion, l'âge ou les croyances, est en contradiction avec nos valeurs, notre histoire, notre culture et nos intérêts économiques et ne doit pas être acceptée.

Nous visons à créer un environnement de travail sûr et sain pour nos employés et pour les tierces personnes qui se rendent dans nos locaux.

Nos consultants sont issus de 15 nationalités différentes

Nationalités



Politique de rémunération :

La politique de rémunération de **Margoconseil** a été fixée sans discrimination de sexe, de nationalité, et de qualifications. Nos salariés bénéficient tous de la même politique lors de leur recrutement et suivent la même logique d'évolution de carrière.

La Parité :

En 2013, à l'initiative des membres du Comité d'Entreprise, **Margoconseil** a engagé une réflexion autour de la parité dans l'entreprise :

Les résultats

Taux de féminisation :

Notre activité nous amène à intégrer des talents qui sont malheureusement traditionnellement de sexe masculins. En effet le pourcentage de femmes intégrant une école d'informatique ne représente que 5 % des effectifs des étudiants. Chez **Margoconseil** nous luttons quotidiennement pour atteindre une parité :

Fin 2011 22 %- Fin 2013 : 27 %

Comité de direction :

Le comité de direction est composé de 33 % de femmes

Parité dans la formation:

On constate une parité presque parfaite dans l'effort de formation qui couvre aussi bien les Hommes que les Femmes.



En 2013, nous avons mis en place notre politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Témoignage



Cécile Campagne
Responsable politique handicap

« En 2013, nous avons formalisé notre politique handicap autour de 5 axes majeurs :

- Renforcer la mise en place d'actions de sensibilisation et de communication auprès de nos collaborateurs du groupe afin d'accompagner l'intégration des personnes handicapées,
- Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap,
- Créer des partenariats avec des associations de personnes handicapées pour la formation et le recrutement,
- Anticiper des situations d'inaptitudes et mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi de nos salariés handicapés.
- Sous-traiter certaines activités à des entreprises du secteur adapté et protégé, désormais partie intégrante de notre politique achat. »



Actions 2013

Afin de mettre en œuvre une politique handicap pérenne, nous nous sommes fait accompagner par la société Alther qui travaille en collaboration avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées).

Alther a ainsi effectué un audit de nos pratiques et a formulé des pistes d'actions que nous mettrons en œuvre sur l'année 2014



Nous avons conçu une plaquette de sensibilisation autour du thème du handicap et de la prise en charge du handicap chez **Margoconseil**. Celle-ci a été distribuée à chacun de nos collaborateurs .

Cette plaquette a été imprimée par un l'ESAT Copiver





Parce que les effets de notre politique handicap produira ses premiers effets à moyenne échéance, nous avons également décidé d'aider le secteur des entreprises qui emploie des personnes en situation de handicap (les ESAT et EA). En développant des partenariats avec des entreprises du secteur adapté, nous pouvons indirectement jouer sur l'emploi des personnes handicapées.

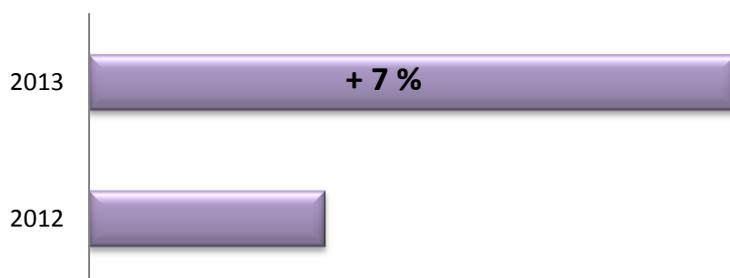
Afin de connaître les services proposés par les différents ESAT, nous avons assisté le 22 novembre dernier à une conférence organisée par le GESAT, où nous avons eu l'occasion de rencontrer de nombreux directeurs d'établissement, et pris connaissance de la large palette de services que ces structures proposaient.

Nous avons eu, à l'occasion de cette rencontre, l'opportunité de rencontrer des donneurs d'ordres, qui nous ont expliqués leur démarche, et comment ils ont pu développer, dans leurs sociétés respectives, la part des achats passés par l'intermédiaire des ESAT-EA.

En 2014, nous allons donc développer des partenariats et augmenter financièrement notre contribution auprès de ces établissements.



Evolution des achats ESAT-EAP





De nombreuses actions ont été menées en 2013 en faveur des étudiants et des jeunes diplômés, et notamment l'intégration dans nos effectifs de stagiaires, de contrat de professionnalisation ou bien de contrat d'apprentissage.

Journée des partenaires ENSIMAG

Nous étions présent à la journée des partenaires de l'ENSIMAG à Grenoble. A la clé : des stages de fin d'études en banque d'investissement, axés développement objet, fortes contraintes techniques et découverte de la finance de marché



Margoconseil rencontre les étudiants de l'IMAFA à Nice

Margoconseil est allé à la rencontre des étudiants du Master 2 de l'IMAFA, au sein du groupe Polytech Nice Sofia. Un HR Manager accompagné d'un consultant junior ont présenté lors d'une conférence les métiers et les évolutions de carrières que nous proposons en finance de marché puis une demi-journée a été dédiée aux entretiens individuels.

Visite des étudiants du MASTER MOM le 24 juillet 2013

Ces étudiants du Master Mom de Dauphine ont été reçus par les pôles RH, Business Manager, une consultante (Consultante en Maîtrise d'Ouvrage et ancienne élève du Master) ainsi que Xavier Lagarrigue (CEO). Un échange très intéressant leur a permis de mieux connaître les métiers du consulting en finance des marchés et les perspectives de carrière.



Les résultats

En 2013, 50 % de ceux qui ont intégrés un stage au sein de notre entreprise ont signés un CDI

Achats responsables



MARGO 
CONSEIL

Politique d'achats responsables Actions 2013

39
40

Marie-Caroline PAILLET
**Responsable administrative et financière
en charge de la politique RSE**



« Les achats constituent un enjeu clé de la responsabilité sociale de l'entreprise. Dans ce domaine, la RSE vise à sélectionner des biens et des services produits dans le respect de standards élevés en matière sociale, éthique et environnemental.

Depuis son adhésion au global compact en 2012, **Margoconseil** met progressivement en place son plan d'achats responsables. A cet effet, la première des mesures nous a amené à réfléchir à une charte sur le thème des achats responsables.

La seconde mesure a visé à établir progressivement une cartographie précise de nos fournisseurs afin d'évaluer leurs engagements en matière de RSE. Dans cette optique, **Margoconseil** a avancé sur :

- L'établissement d'une première cartographie de ses fournisseurs,
- Un travail de sélection de ses fournisseurs en intégrant systématiquement les principes de responsabilité sociale, éthique et environnementale comme l'un des critères de sélection,
- Le partage des principes du Pacte Mondial des Nations Unies »



Notre première action a été de rédiger notre politique d'achats responsables et d'associer à cette politique, nos fournisseurs de manière contractuelle. Ainsi nous avons systématiquement intégré un article sur l'environnement, la responsabilité sociale et l'éthique des affaires dans nos contrats.

Nos engagements et nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs

Nos engagements en termes d'achats responsables

- Intégrer la politique environnementale dans notre processus achat,
- Assurer une équité financière vis-à-vis de nos fournisseurs,
- Réduire les risques de dépendance réciproque,
- Apprécier le coût total de nos achats,
- Veiller à la responsabilité sociétale et environnementale de notre entreprise.

Environnement :

- Mettre en œuvre une politique d'amélioration continue dans le domaine de l'environnement,
- Prévenir les risques de pollution,
- Réduire les consommations d'énergie et de consommables,
- Réduire ses déchets,
- Réduire son impact environnemental.
- Respecter ses partenaires et ses engagements,
- Privilégier les relations de partenariats à long terme,
- Favoriser les achats locaux, lorsque cela est possible.

Ethique des affaires :

- Refuser la corruption,
- Dénoncer les pratiques anticoncurrentielles,
- Respecter la confidentialité des informations échangées,
- Respecter la propriété intellectuelle,
- Eviter les conflits d'intérêts,
- Travailler de manière honnête et transparente.

Responsabilité Sociale :

- Respecter la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- Ne pas faire travailler d'enfants,
- Respecter les lois en matière sociale,
- Etablir un programme de prévention en matière de santé et de sécurité au travail,



Les résultats

En 2013, nous avons revus nos contrats de sous-traitances et intégré nos engagements et nos attentes en matière de développement durable



Consommables

Dès que cela s'est avéré possible, nous avons choisi nos consommables en fonction de leur moindre impact sur l'environnement. A ce titre nous achetons autant que possible des consommables issus des filières de recyclage ou bien de filières certifiées.

Au cours de l'année 2012, nous avons passé un contrat avec la Société INAPA, pour l'achat de notre papier. Inapa est une société écoresponsable associant performance et environnement. INAPA est certifié FSC et PEFC.

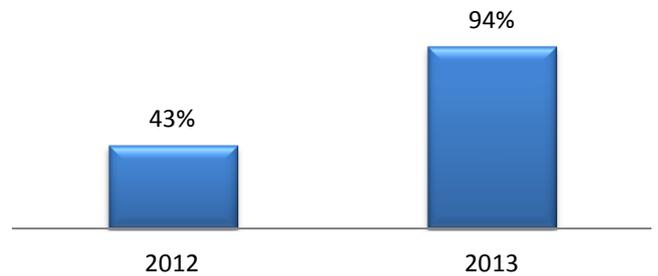
Tout le papier acheté par Margoconseil est certifié PEFC (PEFC : S'efforce de promouvoir, partout des pratiques forestières compatibles avec la protection des ressources forestières et le bien être économique et social des populations concernées). La certification donne l'assurance que chaque forêt certifiée est bien gérée selon les règles établies par les professionnels et les usagers).

Cartographie de nos fournisseurs

Pour maîtriser nos achats responsables, nous devons nous assurer que nos partenaires fournisseurs travaillent dans le même sens et partagent nos mêmes axes de progrès en matière environnemental, social, éthique des affaires. Ensemble nous progresserons plus vite et mieux.

Ainsi en 2013, 94 % de nos nouveaux fournisseurs sont dotés d'une démarche RSE.

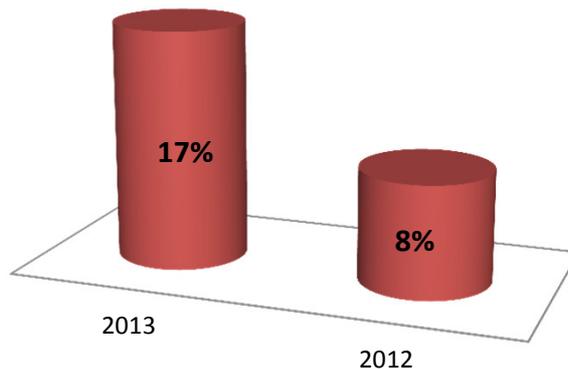
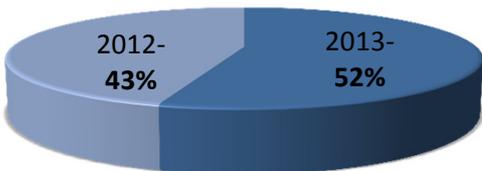
Nouveaux fournisseurs 2013 dotés d'une démarche RSE



Parts des achats verts



Parts de produits fabriqués en France



En 2014...



MARGO 
CONSEIL

NOUVELLE ANNÉE, NOUVELLES IDÉES, NOUVEAUX PROJETS !

2014 2013

MARGO
CONSEIL

www.margoconseil.com

CONSEIL
MARGO

www.margoconseil.com

Responsabilité sociale

Signer la charte de la diversité,
Adapter nos processus de recrutement afin de faire connaître nos engagements en matière de non discrimination,
Mise en place de partenariats avec les missions handicaps de nos écoles partenaires,
Augmenter significativement notre budget formation,
Multiplier les événements **Margo-conseil**,
Mesurer le bien-être de nos salariés,
Refonte de notre dossier d'intégration,
Mise en place des communautés Java et Agile,
Organisation de conférences métiers,
Développer l'esprit d'entrepreneuriat

Achats responsables :

Aider les entreprises du secteur adaptés.

Ethique et communication:

Réflexion autour des certifications ISO,
Améliorer notre communication,
Développer le mécénat,
Créer une newsletter,
Créer une page facebook RSE,
Diffuser nos engagements sur notre intranet.

Environnement :

Dématérialisation de notre gestion du personnel,
Dématérialisation de nos bulletins de paies,
Coach Carbone,
Recyclage des piles et des téléphones,
Sensibilisation de nos collaborateurs à l'Eco-conduite