

# RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE



Conseil en Systèmes d'Information

---

## Communication sur le progrès

(Juillet 2014)



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

## SOMMAIRE

<b>1. DECLARATION DE SOUTIEN DE NOTRE DIRECTEUR GENERAL .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMMES .....</b>	<b>6</b>
3.1. EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS .....	6
3.2. ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	6
3.3. MESURE DES RESULTATS.....	7
<b>4. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
4.1. EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS .....	8
4.2. ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	8
4.3. MESURE DES RESULTATS.....	10
<b>5. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>12</b>
5.1. EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS .....	12
5.2. ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	12
5.3. MESURE DES RÉSULTATS.....	13
<b>6. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....</b>	<b>14</b>
6.1. EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS .....	14
6.2. ACTIONS MISES EN ŒUVRE.....	14
6.3. MESURE DES RESULTATS.....	15

## 1. DECLARATION DE SOUTIEN DE NOTRE DIRECTEUR GENERAL

---



Objet : Renouvellement de l'engagement de mc<sup>2</sup>i Groupe envers le Global Compact et ses principes

Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Honorable Secrétaire-Général,

Par cette lettre, je suis heureux de vous confirmer que mc<sup>2</sup>i Groupe renouvelle son engagement envers le Global Compact et ses principes, et exprime ainsi son soutien continu au Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Depuis le 30 juillet 2012, date de notre engagement initial, nous communiquons régulièrement sur cet engagement, d'une part en interne vis-à-vis de nos salariés et des représentants du personnel, dans le cadre de notre politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises, d'autre part en externe à destination de nos clients et de nos candidats, sur notre site web ainsi que dans les propositions commerciales.

Nous nous engageons également à poursuivre nos actions et à les intégrer dans la stratégie de l'entreprise, sa culture commerciale et ses modes opératoires et à communiquer régulièrement sur nos avancées dans un rapport de « Communication sur le Progrès ».

Meilleures salutations,

Arnaud GAUTHIER

Directeur Général

44 avenue George V • 75008 Paris  
Tél. 01 44 43 01 00 • Fax 01 44 43 01 10 • [www.mc2i.com](http://www.mc2i.com) • [mc2i@mc2i.fr](mailto:mc2i@mc2i.fr)  
S.A. au capital de 124 112 € • RCS 352 033 914 • APE 6202A



## 2. INTRODUCTION

---

Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 comme un appel aux entreprises du monde entier à aligner volontairement leurs opérations et stratégies sur la base de 10 principes universellement acceptés, ainsi que d’agir en faveur des objectifs plus larges des Nations Unies. Derrière cette initiative, il y a la conviction que des pratiques professionnelles enracinées dans des principes universels contribuent à bâtir un marché mondial plus stable et responsable, ainsi que des sociétés prospères.

Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

- La Déclaration universelle des droits de l’homme
- La Déclaration de l’Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l’environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

### Droit de l’homme

- Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l’homme
- Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l’homme

### Conditions de travail

- Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d’association et à reconnaître le droit de négociation collective
- Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l’élimination du travail forcé ou obligatoire
- Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l’abolition effective du travail des enfants
- Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l’élimination de toute discrimination en matière d’emploi et de profession

### Environnement

- Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution aux problèmes touchant à l’environnement
- Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement
- Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement

### Lutte contre la corruption

- Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l’extorsion de fonds et les pots-de-vin

Membre du pacte de l’United Nations Global Compact (UNGC) **mc<sup>2</sup>i Groupe** est conscient de la responsabilité d’une organisation vis à vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l’environnement. Cela se traduit par un comportement éthique contribuant au développement durable, et le respect des lois et normes internationales en vigueur.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** s’est engagé à appliquer, à promouvoir et à soutenir dans ses activités les principes fondamentaux de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

**mc<sup>2</sup>i Groupe** s'attache à intégrer la RSE à la culture et aux pratiques professionnelles de ses collaborateurs et à sensibiliser les parties prenantes de ses missions.

Les sujets de Développement Durable sont inclus au sein de sa stratégie d'entreprise.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** a décidé de nommer, depuis 2010, un responsable RSE en la personne de M. François RANEA qui occupe les fonctions de Directeur des Ressources Humaines et de Secrétaire Général, ce qui permet d'assurer le suivi transverse des sujets liés à la RSE.



Afin de faire progresser notre engagement RSE, **mc<sup>2</sup>i Groupe** s'appuie également sur des consultants regroupés dans un groupe de travail baptisé « Groupe Développement Durable » qui agit comme une entité autonome au sein de **mc<sup>2</sup>i Groupe**. Ces consultants ont pour mission de :

- Se maintenir en veille sur les actions liées au Développement Durable,
- Assister et conseiller le responsable RSE,
- Aider à la production de la communication sur le progrès,
- Promouvoir en interne la RSE et la consommation responsable,
- Assurer un suivi mensuel des actions des salariés.



#### Perspectives 2014 - 2015

**mc<sup>2</sup>i Groupe** est en cours de refonte de son site institutionnel. A cette occasion et afin de faire progresser le Pacte Mondial de l'ONU et les pratiques professionnelles responsables, **mc<sup>2</sup>i Groupe** construit une page sur ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale.

Notre communication sur le progrès (COP) y sera publiée avec un lien vers le site [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

**mc<sup>2</sup>i Groupe** ouvre par ailleurs à l'automne à ensemble de ses salariés un portail documentaire et de partage de connaissances qui centralisera l'accès à toutes les applications de Gestion des Ressources Humaines auxquels ils doivent accéder. Un espace RSE sera présent en page d'accueil pour diffuser les bonnes pratiques et sensibiliser aux actualités mondiales autour des 10 critères du pacte.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** souhaite par ailleurs progresser dans l'utilisation de normes de reporting en matière de RSE. **Nous souhaitons pouvoir être audité en externe et étudier la norme du GRI.**

### 3. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMMES

---

#### 3.1. Evaluation, politique et objectifs

En 2012, **mc<sup>2</sup>i Groupe** a choisi d'engager un acte fort en faveur des Droits de l'Homme en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies

**mc<sup>2</sup>i Groupe** est un cabinet français intervenant exclusivement en France, pays fervent défenseur des droits fondamentaux de l'homme. Nos engagements sont les suivants :

- Réaliser des initiatives de soutiens aux milieux associatifs;
- S'engager en faveur du respect des droits de l'homme.

A ce titre, et dans le cadre de ses activités de conseil en 2014, **mc<sup>2</sup>i Groupe** est fier de pouvoir annoncer que notre cabinet accompagne **deux de ses prestigieux clients grands comptes** (une institution bancaire française et un groupe du CAC40) dans deux missions visant à améliorer leurs **reportings RSE**.

Cela démontre la **pertinence de notre cabinet** dans son discours sur ces thématiques devenues majeures pour l'ensemble des sociétés.



Perspectives  
2014 - 2015

Dans le cadre de la refonte de son site web (dont la mise en ligne est prévue pour fin 2014), **mc<sup>2</sup>i Groupe** souhaite communiquer plus largement sur la défense des droits de l'homme en diffusant nos axes de progrès sur la page RSE de notre site et en y faisant figurer un lien vers le site [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

**mc<sup>2</sup>i Groupe** conseille et accompagne deux de ses clients sur l'amélioration continue de leurs reporting RSE. Ces deux premières missions se dérouleront sur 2014.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** souhaite en 2014 se lancer dans le Mécénat de compétences et étudie actuellement une mission de conseil dans ce cadre.

Les consultants sont encouragés à développer des actions solidaires (exemples les plus courants : bouchons du cœur (recyclage) ou bouchons d'amour (achat de fauteuils roulants)).

#### 3.2. Actions mises en œuvre

100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel ; le comité d'entreprise s'est réuni tous les mois. Aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** agit en faveur des droits sociaux et mène diverses actions de sponsoring et de mécénat. On peut notamment citer :

- Le partenariat récurrent avec le festival de musique classique : « Festival de musique de Chambre de Saint-Paul de Vence » (<http://www.festivalsaintpauldevence.com/>) dont mc<sup>2</sup>i Groupe est partenaire privilégié ;
- Le soutien à l'association « les Ailes Brisées » venant en aide aux orphelins et veuves de pilotes ;
- Le sponsoring de challenges étudiants (Journées Nationales de la formation MAGE) et aux actions de promotion des Ecoles (Association HelloWorld EDHEC pour leur tour de France des Ecoles) ;

- Les dons en faveur de fondations comme la Fondation Télécom (pour la formation, la recherche, l'innovation et la prospective dans les écoles télécom) et la Fondation Centrale Initiatives Lille ;
- Le don en faveur de l'association « Les Sapins de Noël des Créateurs » détaillée ci-après ;



#### Donations en faveur des droits de l'homme

mc<sup>2</sup>i Groupe chaque fin d'année décore son accueil d'un sapin de Noël de créateur. C'est l'occasion d'effectuer une donation destinée à soutenir de grandes causes.

(<http://www.lessapinsdenoeldescreateurs.org/>)

Comme pour toutes les éditions depuis 2011, l'association soutient la Fondation AVEC, pour la Vie, Espoir contre le Cancer du Professeur David Khayat, chef du service d'oncologie de la Pitié-Salpêtrière à Paris. La fondation a été reconnue d'utilité publique.

### 3.3. Mesure des résultats

mc<sup>2</sup>i Groupe est très attentif à l'évolution du budget consacré aux dons en faveur d'associations et de fondations, ce qui traduit son engagement récurrent dans ce type d'actions.

**Ainsi, le total des dons en faveur d'associations et de fondations a progressé de 101% entre 2013 et 2012 et de plus de 263% en 2 ans !**

## 4. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

---

### 4.1. Evaluation, politique et objectifs

Le domaine d'activité historique de **mc<sup>2</sup>i Groupe** est le Conseil en Systèmes d'Information en Ressources Humaines. A ce titre, le groupe s'attache depuis plus de **25 ans** à mettre en place en interne les bonnes pratiques qu'il propose à ses clients.

Avec 100 postes à pourvoir en 2014, **mc<sup>2</sup>i Groupe** confirme l'importance de sa position sur le marché du recrutement et se place comme un acteur proactif de l'insertion professionnelle (classée depuis 5 années successives dans le Top100 des entreprises qui recrutent, tous secteurs confondus, pas le magazine « Challenge »).

**mc<sup>2</sup>i Groupe** permet à tous ses salariés une carrière personnalisée avec des perspectives d'évolutions importantes. Afin de détecter au plus tôt les talents et assurer une évolution adaptée aux souhaits des salariés, **mc<sup>2</sup>i Groupe** a mis en place un management de proximité avec des Projects Managers et des Managers sur le terrain qui assurent un suivi régulier avec les salariés et les clients.

Les entretiens de carrière ont lieu régulièrement et permettent de définir le plan de carrière et les perspectives d'évolutions. Ils sont accompagnés d'une fiche d'entretien individuel renseigné conjointement par le salarié et son manager.

Ces entretiens de carrière permettent également de mettre à jour le recensement des compétences via l'outil de GPEC.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** a mis en place de transfert de connaissance important en interne par le biais à la fois des consultants seniors et experts et par le biais des clubs de capitalisation.



Perspectives  
Fin 2014 - 2015

- Poursuivre une croissance organique et équilibrée
- Augmenter le nombre de managers de proximité, garant de la qualité d'encadrement des salariés :
  - assurer la bonne gestion des carrières de ses collaborateurs,
  - préserver les bonnes relations professionnelles
- Le processus d'entretien de carrière de **mc<sup>2</sup>i Groupe** est en amélioration continue, notamment sur la fiche d'entretien individuel afin de la rendre plus fluide
- Favoriser les prises d'initiatives individuelles et collectives à travers les clubs de capitalisation et, en ce qui concerne les thématiques RSE, le « Groupe Développement Durable » qui regroupe les consultants **mc<sup>2</sup>i Groupe** motivés à faire progresser nos actions et à le faire savoir

### 4.2. Actions mises en œuvre

Le recrutement de **mc<sup>2</sup>i Groupe** étant constitué de jeunes diplômés à 80%, la moyenne d'âge de la société est jeune : 29.86 ans en 2013.

100% des postes ouverts au recrutement sont des CDI. Même les stagiaires de fin d'études (10 en 2013) sont intégrés dans une perspective de pré-embauche CDI.

Le turn-over faible par rapport à notre profession fait partie des éléments clés de la gestion des ressources humaines chez **mc<sup>2</sup>i Groupe**.



100% des collaborateurs ont un entretien individuel annuel (soit 385 en 2013). En plus de cet entretien, et dans les deux premières années de carrière, 155 consultants ont bénéficié d'un entretien semestriel intermédiaire en 2013.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** assure un recrutement sans discrimination envers la nationalité, la religion, le sexe, la sexualité, un éventuel handicap ou de tout autre critère.



#### Une augmentation des effectifs maîtrisée

Depuis 2010, **mc<sup>2</sup>i Groupe** apparaît dans le Top 100 des entreprises qui recrutent en CDI / stages, et ce tout secteur confondu (source Challenges). Le doublement du nombre de salariés entre 2006 et 2013 est parfaitement maîtrisé avec un impact positif direct sur le Chiffre d'Affaires sans détérioration de la marge

L'année 2013 a permis à **mc<sup>2</sup>i Groupe** d'accueillir 82 nouveaux consultants majoritairement diplômés d'écoles d'ingénieur.

Avec 100 postes à pourvoir en 2014, **mc<sup>2</sup>i Groupe** confirme l'importance de sa position sur le marché du recrutement et se place comme un acteur proactif de l'insertion professionnelle.

L'égalité des chances est une valeur forte de **mc<sup>2</sup>i Groupe** dans son programme de recrutement. En 2013, 51% des embauches concernaient des femmes, soit actuellement 49% de nos 380 salariés.

Il n'y a pas de distinction de rémunération entre homme et femme à expérience et responsabilités équivalentes. Il s'agit là d'un engagement de longue date pris par **mc<sup>2</sup>i Groupe**.

L'expertise de **mc<sup>2</sup>i Groupe** provient de la grande variété et diversité des profils de ses consultants, ce qui représente une richesse que nous offrons à nos clients lors de nos interventions.

Le respect de la diversité nous permet de proposer à nos clients des profils de différents horizons géographiques, ethniques et sociaux.

Pour le cas spécifique des ressortissants étrangers, **mc<sup>2</sup>i Groupe** a permis à 4 étudiants étrangers (sur 82 embauches en 2013), de rejoindre nos effectifs.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** leur apporte un accompagnement dans les démarches administratives de régularisation de leur statut.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** propose un plan d'accompagnement de ses salariés seniors de plus de 50 ans.

Dans le cadre de son programme RH non discriminant, **mc<sup>2</sup>i Groupe** favorise l'insertion des handicapés et contribue à améliorer leur employabilité en sollicitant régulièrement des Centres d'Aide par le Travail.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** attache une importance particulière à la formation de ses salariés. A ce titre, une gestion des compétences a été mise en place (informatisée par un outil de GPEC), qui permet d'associer un plan de formation au plan de carrière des consultants.



#### Négociations collectives

**mc<sup>2</sup>i Groupe** vient de terminer la révision de son accord d'entreprise sur le temps de travail en collaboration avec les représentants du personnel afin d'y intégrer la notion de temps de repos des salariés et de droit à la déconnexion.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** s'engage à respecter la législation en termes de prévention, de suivi médical au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Des visites régulières (une par an) du Siège social de **mc<sup>2</sup>i Groupe** sont organisées par un médecin du travail agréé.

Ces visites ont pour objet de vérifier les conditions de travail des différents postes de travail et de faire les recommandations en termes de sécurité, confort et ergonomie.

Sur les sites de leurs clients, les consultants **mc<sup>2</sup>i Groupe** sont tenus de respecter toutes les recommandations liées à leurs conditions de travail, qu'elles émanent du client ou du management **mc<sup>2</sup>i Groupe** (signature d'un plan de prévention).

**mc<sup>2</sup>i Groupe** encourage la liberté d'association de plusieurs façons :

- Par des événements réguliers organisés par la Direction, visant à développer la culture d'entreprise :
  - Des événements mensuels réunissant tous nos consultants ;
  - Des séminaires d'échanges pour l'ensemble du management ;
- Par le biais des clubs de capitalisation internes (12 clubs) qui permettent aux consultants en mission chez nos clients de se retrouver au siège pour échanger sur des problématiques professionnelles communes. Ces clubs sont animés librement par les consultants, la participation étant basée sur le volontariat. Chaque club accueille en moyenne entre 20 et 40 consultants.
- Au travers du comité d'entreprise et d'une subvention culture & sport ; Cette subvention mise en place en 2005 permet de financer la réalisation de projets personnels ou de groupe, qu'ils soient culturels ou sportifs. Ces projets se matérialisent par des participations à des événements sportifs internes, mais également externes, ainsi que des soirées à thèmes (œnologie, opéra...).

#### 4.3. Mesure des résultats

Le bilan social **mc<sup>2</sup>i Groupe** contient tous les éléments chiffrés ci-dessous et est diffusé aux représentants du personnel chaque année. Il est tenu à disposition des salariés pour consultation dans le bureau du comité d'entreprise.

ENJEUX	INDICATEURS EN PLACE
SANTE ET SECURITE DES EMPLOYES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pourcentage de salariés suivis par la médecine du travail</li><li>• Nombre d'arrêts maladie comparé à la moyenne nationale et au secteur</li><li>• Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les partenaires sociaux</li><li>• Taux de maladies professionnelles et d'absentéisme</li></ul>
CONDITIONS DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'options de travail flexibles</li></ul>
RELATIONS PROFESSIONNELLES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existence de mécanisme de règlement des différends</li></ul>
GESTION DE CARRIERE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Répartition des effectifs par âge</li><li>• Répartition de CDI et de stagiaires</li><li>• Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle</li><li>• Ancienneté</li><li>• Nombre de sorties</li><li>• Nombre de recrutements</li><li>• Effectifs totaux</li><li>• Ecart de rémunération entre le salaire maximum et le salaire minimum</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluations et d'évolution de carrière périodique</li></ul>
DISCRIMINATION	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rapport du salaire de base des hommes et des femmes par catégorie professionnelles</li><li>• Proportion de femmes dans l'effectif global et dans les recrutements</li><li>• Nombre de nationalités représenté dans le groupe</li><li>• Nombre de salariés en situation de handicap</li></ul>

## 5. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

---

### 5.1. Evaluation, politique et objectifs

De par son activité de cabinets de Conseil en Systèmes d'Information, **mc<sup>2</sup>i Groupe** n'a pas un impact environnemental direct très important. Pour autant, l'activité des consultants peut comporter des impacts, comme l'utilisation de l'eau, la production de déchets, la consommation d'énergie et l'utilisation de ressources informatiques importantes qu'il est nécessaire d'évaluer et d'économiser.



Perspectives  
Fin 2014 - 2015

**mc<sup>2</sup>i Groupe** souhaite multiplier la communication autour des bons réflexes environnementaux à développer au quotidien dans le cadre de notre activité professionnelle.

Une affiche est en cours de réalisation autour des éco-gestes à appliquer quotidiennement.

Une FAQ autour des principes relatifs à l'environnement doit être créée et mise en ligne sur le portail salarié.

### 5.2. Actions mises en œuvre

En tant que cabinet de conseil en système d'informations, les locaux de **mc<sup>2</sup>i Groupe** sont constitués principalement par son siège social situé au 44 avenue George V à Paris.

Il s'agit de locaux à usage uniquement administratif. **mc<sup>2</sup>i Groupe** ne compte pas de locaux industriels ni orientés IT (de type data-centers).

Les consultants **mc<sup>2</sup>i Groupe** travaillent exclusivement dans les locaux de leurs clients.



#### Réduction des consommations d'eau et de chauffage

Pour les besoins d'une mission, **mc<sup>2</sup>i Groupe** loue pour minimum 4 ans des Locaux situés à Courbevoie. Lors de la rénovation de ces locaux, nous avons veillé à l'optimisation de la consommation de chauffage via l'installation de chauffages électriques basse consommation.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** encourage ses consultants à limiter l'utilisation de papier : pour cela, nous avons mis en place une signature de mail commune à tous les consultants les incitant à ne pas imprimer inutilement.

De même, le paramétrage de toutes les imprimantes s'effectue par défaut en recto-verso et en N&B, et ce de manière à limiter l'utilisation de consommables.

Toutes nos salles de réunion sont équipées de matériel de projection basse consommation de manière à éviter le plus possible les supports papiers en réunion.

Le recyclage du papier est également encouragé auprès de tous les consultants.

Les gobelets en plastique dans les espaces détente ont été favorablement remplacés par des mugs personnalisés pour les consultants, évitant le gaspillage desdits gobelets.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** a choisi ses fournisseurs de consommables pour leur capacité à proposer des solutions de recyclage. C'est notamment le cas pour l'ensemble des toners et consommables d'imprimantes et photocopieurs.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** demande également à ses fournisseurs d'utiliser uniquement des produits non toxiques pour l'environnement. C'est notamment le cas des sociétés chargées du nettoyage et de l'entretien de notre siège social.

Par ailleurs, la société Bruneau (fournitures de bureau) est par exemple labellisée WWF (qui garantit que l'exploitation forestière est conforme à la réglementation en vigueur).

Les activités administratives et les fréquents passages des consultants au siège de **mc<sup>2</sup>i Groupe** génèrent un volume de déchets important (plateaux repas de déjeuners...). Ainsi, une partie des déchets sont recyclés tel que les cartons, les couverts et les verres.



### Recyclage

Le recyclage des capsules des différentes machines à café du siège a été instauré chez **mc<sup>2</sup>i Groupe** depuis 2012 à la demande de certains consultants qui ne pouvaient pas reproduire au travail les gestes de recyclages qu'ils effectuent à leur domicile. Ainsi, auprès des machines à café ont été installés des bacs destinés à ces capsules en particulier. Ces capsules sont ensuite emportées par des consultants volontaires à la boutique la plus proche qui les recycle dans le cadre de leur Programme [Ecolaboration](#).

Ce programme remporte un vif succès chez les consultants qui ont rapidement intégrés ces gestes de recyclages.

Les consultants **mc<sup>2</sup>i Groupe** sont souvent sollicités dans nos démarches de responsabilité environnementale lors de campagnes de sensibilisation et la mise en place d'un plan déplacement entreprise favorisant l'usage des transports en commun à travers le remboursement total des frais de transport.

Lors de toutes les manifestations internes réunissant nos consultants, ou bien lors du démarrage d'un projet regroupant un nombre significatif de consultants sur un même site distant **mc<sup>2</sup>i Groupe** encourage systématiquement le covoiturage lorsqu'une solution de transport en commun n'est pas envisageable.

**Le taux de consultants empruntant les transports publics est de 99,4%.**

**Les titres de transport sont remboursés à 100%.**

Depuis janvier 2012, **mc<sup>2</sup>i Groupe** n'utilise plus de papier dans la transmission des rapports d'activité et des congés de ses consultants. Tous ces processus sont désormais dématérialisés à l'aide d'outils accessibles en ligne.

Les bulletins de paie sont également dématérialisés par défaut pour l'ensemble des consultants, permettant d'économiser ainsi plus de 4 000 envois par courrier et par an.

En tant que cabinet de conseil, **mc<sup>2</sup>i Groupe** préconise également la dématérialisation des documents dans ses projets de systèmes d'information.

## 5.3. Mesure des résultats

ENJEUX	INDICATEURS
ENVIRONNEMENT EN GENERAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement</li></ul>
ENERGIE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consommation d'électricité par salarié au siège</li><li>• Initiatives pour encourager l'utilisation d'énergies renouvelables et / ou améliorer le rendement énergétique</li></ul>
EAU	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consommation d'eau par salarié au siège</li></ul>
POLLUTION ATMOSPHERIQUE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pourcentage de consultant empruntant les transports en commun</li></ul>
DECHETS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actions mises en place pour la réduction des déchets</li><li>• Consommation de matière première durable</li></ul>

## 6. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### 6.1. Evaluation, politique et objectifs

**mc<sup>2</sup>i Groupe** évolue dans un secteur fortement réglementé. **mc<sup>2</sup>i Groupe** reconnaît son rôle d'acteur responsable des affaires et son influence quand à :

- Lutter contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles,
- Promouvoir et pratiquer le marketing responsable,
- Veiller à la responsabilité environnementale et sociale des fournisseurs.

Cette éthique est notamment garantie par l'indépendance financière et commerciale de notre cabinet, ce qui exclue toute recommandation ne correspondant pas aux stricts besoins de nos clients et à l'éthique de notre profession.

La confidentialité sous toutes ses formes fait également partie intégrante du métier de conseil. A ce titre, tout consultant **mc<sup>2</sup>i Groupe** s'engage dans son contrat de travail à respecter une clause de confidentialité et à ne pas divulguer d'informations obtenues dans le contexte d'une mission chez un client.

### 6.2. Actions mises en œuvre

**mc<sup>2</sup>i Groupe** s'est engagé en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies à agir contre la corruption sous toutes ces formes.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** s'est engagé à communiquer sur cette adhésion et sensibilise l'ensemble de son management à ce sujet, notamment lors de séminaires managériaux et de formations à destinations des commerciaux.

La taille du cabinet **mc<sup>2</sup>i Groupe** le rend plus sujet à être la cible de pratiques anticoncurrentielles (ententes illicites, abus de position dominante, pratiques des prix abusivement bas) qu'en être à l'origine.

Les clients de **mc<sup>2</sup>i Groupe**, exclusivement composés de grandes administrations et de grands groupes privés, ont tous mis en œuvre des règles et pratiques d'achats permettant de garantir un accès égal à leurs différents fournisseurs.

Dans l'ensemble de ses actions marketing, **mc<sup>2</sup>i Groupe** s'engage à ne pas utiliser de moyens illégaux ou non responsables (ex. marketing viral, spam, obsolescence délibérée, publicité déloyale attaquant un concurrent, messages subliminaux...).



#### Le conseil en toute indépendance

**mc<sup>2</sup>i Groupe** propose une approche du conseil efficace et pragmatique, capable d'associer expertises, proximité, sens du service et qualité.

L'expertise et la valeur ajoutée des prestations de **mc<sup>2</sup>i Groupe** sont renforcées par son indépendance commerciale et financière.

Le capital est détenu à majorité par les managers.

**mc<sup>2</sup>i Groupe** cultive sa neutralité à l'égard des acteurs du marché, en particulier des éditeurs de solutions, des intégrateurs de systèmes et des infogéars.

Cette indépendance garantit l'intégrité des recommandations formulées aux clients, enrichies par une veille permanente et des benchmarks réguliers des solutions du marché.

### 6.3. Mesure des résultats

ENJEUX	INDICATEURS EN PLACE
ETHIQUE DES AFFAIRES EN GENERAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transparence de la gouvernance</li><li>• Développement et impact des investissements en matière d'infrastructure et de service, principalement public, réalisés via une prestation commerciale</li></ul>
CONCURRENCE DELOYALE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre total d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infraction aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques</li></ul>
MARKETING RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partenariats humanitaires</li><li>• Pratiques relatives à la satisfaction client et notamment résultats des enquêtes de satisfaction client</li></ul>