



Etre libre, c'est être responsable

Responsabilité Sociétale de L'Entreprise

Rapport 2013

 Square



L'édito de Jérôme Boucheron

Président de Square

Intégrer les préoccupations environnementales, sociales et économiques, dans le développement de nos activités, a toujours été une priorité pour Square. En présentant de manière détaillée nos engagements en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise, ce premier rapport, qui constitue pour nous une étape importante, met en exergue la contribution de notre groupe aux enjeux du développement durable.

A travers les démarches entreprises avec l'aide de plusieurs de nos collaborateurs – passionnés à juste titre par le défi d'une croissance durable et responsable – c'est véritablement l'état d'esprit et les valeurs initiales de Square que nous voulons voir transparaître.

Depuis la volonté renouvelée de nous conformer aux critères (Crédibilité, Respect, Fierté, Equité, Convivialité) qui définissent selon l'Institut indépendant Great Place To Work® les entreprises où il fait bon travailler, en passant par l'attention constante que nous portons à notre environnement de travail (processus de recyclage des déchets, mobilier durable, eau filtrée non transportée...) jusqu'à la certification de Square pour son approche RSE par l'entreprise EcoVadis et la signature en 2013 du « Global Compact » des Nations Unies, c'est une attitude globale qui s'exprime, que nous espérons adoptée et promue par tous les acteurs de Square.

Si elles visent la coexistence de la croissance et de la pérennité, les actions que nous menons dans l'ensemble des domaines concernés s'inscrivent elles-aussi dans la durée, et grandissent au sein de Square dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, dont nous souhaitons aujourd'hui que chacun puisse être partie prenante.

Dans l'attente, donc, de pouvoir vous présenter nos nouvelles initiatives en la matière,

Bien cordialement,

Sommaire

7	Profil de Square
7	Chiffres clés
7	Valeurs
7	Implantations dans le monde
9	DÉVELOPPER UN MODÈLE ÉCONOMIQUE SOUTENABLE
10	Intro
10	Chiffres clés
10	Nos actions 2013
10	Définir un modèle de développement responsable et cohérent
11	Instaurer une gouvernance solide
11	Instaurer un cadre de travail responsable et éthique
12	Garantir la stabilité financière
13	Prévenir la corruption
14	RENDRE LES SALARIÉS ÉPANOUIS ET HEUREUX DANS LE TRAVAIL
16	Intro
16	Chiffres clés
16	Nos actions 2013
16	Développer l'univers des possibles de nos salariés
20	Créer un environnement de travail stimulant
22	Assurer la circulation de l'information et associer aux décisions
25	Développer des relations durables avec les écoles/anciens
26	RENDRE NOS CLIENTS CONFIANTS DANS L'AVENIR
28	Intro
28	Chiffres clés
28	Nos actions 2013
28	Développer leur adaptabilité au changement
30	Anticiper le changement
30	Garantir la sécurité et confidentialité des informations
30	Accompagner dans la voie d'un développement soutenable
30	Partager de bons moments et créer des liens durables
32	AVOIR UN IMPACT POSITIF SUR LA SOCIÉTÉ
34	Intro
34	Chiffres clés
34	Nos actions 2013

34	Développer la capacité d'action de ceux qui œuvrent auprès des enfants malades
35	Développer la capacité d'action de ceux qui œuvrent au développement de l'entrepreneuriat
36	Agir dans le respect de l'environnement et diminuer notre impact
38	Soutenir des projets de recherche sur le réchauffement climatique et ses impacts
39	Tableau des indicateurs
43	Annexe 1. Code éthique
47	Annexe 2. Charte de l'utilisateur pour l'usage du système d'information Square
55	Annexe 3. Charte du management
59	Notes



Profil de Square

Présent à Paris, Bruxelles, Luxembourg et Francfort, Square est un groupe international de cabinets de conseil en stratégie, organisation et conseil opérationnel, qui conserve une totale indépendance financière et dont les associés partagent les mêmes valeurs.

En réunissant sous son nom les expertises de cabinets au positionnement distinct et novateur, Square promeut un nouveau modèle de développement qui s'appuie sur la diffusion d'une très forte culture entrepreneuriale et garantit le plus haut niveau d'implication de ses salariés. Square contribue ainsi à améliorer la performance globale des entreprises en élaborant des solutions structurées et des méthodologies sur-mesure afin d'assurer à ses clients un avantage concurrentiel durable.

Le groupe Square dispose d'une organisation en réseau qui permet à ses clients d'accéder à l'ensemble des offres portées par les cabinets du groupe et à ses consultants de bénéficier d'une réelle mobilité autorisant une progression de carrière internationale.

Son ambition est de devenir **le leader européen des cabinets de conseil indépendants.**

Chiffres clés

CA 2013 : 48,5 millions d'euros

100% de cadres dont 90% de consultants

Expérience moyenne des managers et consultants de Square : 7 ans

Activités

Le conseil en stratégie // Le conseil en organisation // Le conseil opérationnel

Valeurs

Le mouvement // Le pragmatisme // L'humilité // L'intégrité

› Cabinets du groupe Square

France :



Belgique / Allemagne / Luxembourg :



A man in a dark suit is seen from behind, standing in front of a large window. He has his hands clasped behind his head, looking out at a sprawling city skyline. The skyline includes various skyscrapers and a bridge in the distance. The scene is brightly lit, suggesting daytime. The window frame is visible, creating a grid-like pattern over the image.

Développer un modèle économique soutenable

Social

2013 est une année charnière en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) pour Square qui a signé le Pacte mondial des Nations Unies et lancé une initiative pour structurer et donner du sens à sa démarche responsable. C'est aussi une année remarquable puisqu'elle aura activement participé à développer le projet d'avenir du Groupe avec la première acquisition réalisée à l'étranger.

► Chiffres clés

100% du capital détenu par les dirigeants fondateurs
5 cabinets

► Nos actions 2013

- Signature du Pacte Mondial des Nations Unies
- Acquisition de la société INITIO
- Elaboration et adoption d'un code éthique
- Elaboration et adoption d'une charte informatique

► Définir un modèle de développement responsable et cohérent

Le modèle de développement de Square repose depuis sa création sur des bases solides et parfaitement identifiables qui portent son projet d'entreprise et sa croissance :

- Un positionnement et une stratégie clairement définis ;
- Des expertises spécifiques portées par des entités — les cabinets de Square aux valeurs communes et aux mêmes envies de progrès soutenable et responsable ;
- Un management soudé et très impliqué ;
- Une totale indépendance financière ;
- Une très forte culture entrepreneuriale.

Des bases solides qui permettent à Square de nourrir l'ambition de devenir à moyen terme un acteur majeur sur le marché du conseil en permettant à chaque cabinet de développer et renforcer son domaine d'expertise, et ce, à un niveau international.

Des bases d'autant plus solides qu'elles ont permis cette année à Square de racheter 70% du capital d'Initio, cabinet de conseil d'origine luxembourgeoise spécialisé dans la finance, la banque et l'assurance.



« Le cabinet Initio rejoint le groupe Square »

« C'est la première opération de croissance externe de Square hors de France depuis sa création fin 2008. Initio va nous permettre d'augmenter sensiblement notre présence internationale et en particulier en Belgique, au Grand-Duché de Luxembourg et en Allemagne » Jérôme Boucheron, président de Square.

« Cette opération nous permet de nous adosser à un groupe d'envergure européenne avec lequel nous partageons de très nombreuses valeurs communes », Jean — Marc Dame, président et fondateur d'Initio.

« Ce rachat est significatif de la volonté du Groupe d'asseoir durablement sa présence à l'étranger », Eric Bonnel, directeur financier de Square.

► Instaurer une gouvernance solide

La gouvernance de Square est assurée par ses dirigeants fondateurs à la tête desquels, Jérôme Boucheron assume la fonction de Président. Avant de fonder Square, les dirigeants (Jérôme Boucheron, Vincent Canchon, Eric Bonnel et Patrick Meyer) ont travaillé ensemble pendant plus d'une quinzaine d'années. Ils ont des liens d'amitié très forts.

Chaque année, les orientations stratégiques du Groupe sont discutées et débattues à l'occasion du séminaire de direction qui se tient généralement au mois de novembre. Ce séminaire réunit l'ensemble des dirigeants et managers des cabinets du Groupe ainsi qu'une vingtaine de consultants. Les décisions prises à l'issue du séminaire sont présentées à tous les salariés lors de la Convention annuelle tout début décembre.

► Instaurer un cadre de travail responsable et éthique

Le fonctionnement de Square repose à la fois sur des grands principes universels (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, OIT, Pacte Mondial des Nations Unies) et sur des principes communs établis entre les sociétés du Groupe pour renforcer leur engagement et leur responsabilité (Charte de Management, Code éthique, Charte informatique). Square agit également dans le respect des règles associées à sa législation (droit européen, droit français) et à son secteur d'activité (Convention collective Syntec Management).



Pacte Mondial des Nations Unies

En signant cette année le Pacte Mondial des Nations Unies, Square souhaite rejoindre activement la plus importante initiative au monde portant sur la responsabilité sociétale d'entreprise (droits de l'homme, conditions de travail, respect de l'environnement et lutte contre la corruption).

Square affirme son engagement et sa volonté de suivre les lignes directrices à travers plusieurs textes de référence : sa Charte de Management et son Code éthique.

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après:

- Déclaration universelle des droits de l'Homme;
- Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, catégorie par catégorie, sont les suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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.

»Charte de Management

Conscient des enjeux associés à son management, Square a pris la décision en 2011 de traduire sa politique managériale à l'intérieur d'une Charte de Management.

Cette charte précise les principes d'actions et les valeurs auxquels devront se référer les managers à l'égard de leurs salariés.

Elle comprend treize articles que les managers du Groupe s'engagent à respecter scrupuleusement. Ils s'engagent également à œuvrer en permanence pour promouvoir les principes sur lesquels ils reposent.

La Charte de Management a été envoyée à tous les salariés lors de sa parution en 2012. Depuis, elle est accessible et consultable sur les intranets des cabinets ainsi que sur le site Internet de Square.



»Code éthique

En 2013, Square a décidé de formaliser les normes propres à guider la vie professionnelle du Groupe en affirmant le cadre déontologique et comportemental apte à accompagner la prise de décision en toute situation. Cela a donné lieu à l'élaboration et à l'adoption d'un code éthique. Il comprend six chapitres dont voici les intitulés :

- 1) Développer et partager nos compétences
- 2) Faire preuve de pragmatisme et d'humilité
- 3) Agir avec intégrité et loyauté
- 4) Garantir la confidentialité des informations
- 5) Faire vivre notre éthique en toutes circonstances
- 6) Etre respectueux des personnes et de l'environnement

»Charte informatique

Compte tenu des enjeux associés à son système, Square a souhaité décrire précisément les pratiques comportementales essentielles devant être connues et appliquées par l'ensemble de son personnel afin de s'assurer les conditions d'un usage correct et sécurisé.

Cela a donné lieu à l'élaboration et l'adoption d'une Charte. Cette Charte a été établie à la fois à l'attention des salariés du Groupe mais également aux personnels sous contrats avec Square (prestataires, stagiaires, intérimaires). Cette Charte rappelle également aux salariés de Square qu'elle est applicable lorsqu'ils sont en mission à l'extérieur, le cas échéant complétée avec les règles en vigueur chez les clients.

« L'application de la présente charte s'inscrit dans le cadre général des grands principes de la vie sociale et professionnelle. Elle vise à réaliser un équilibre entre les besoins de sécurité de l'entreprise et le respect des libertés individuelles et collectives. Sa mise en œuvre doit permettre à chacun d'exercer sa liberté d'expression, reconnue et protégée par la Loi. L'exercice de cette liberté a également des conséquences et des limites, ce qu'entend rappeler ce texte »

Extrait de la Préface de la Charte informatique de Square.

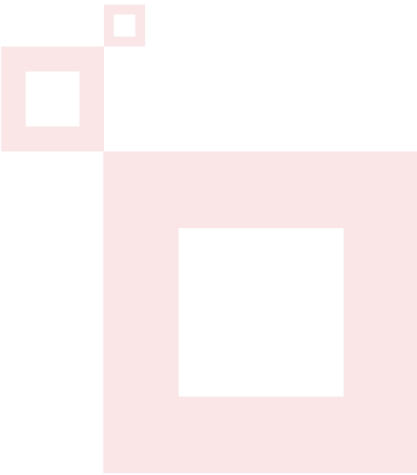
»Garantir la stabilité financière

Au sein de Square, la totalité du capital (100%) est détenue par les dirigeants qui possèdent et diffusent un modèle de développement reposant sur leur très forte culture entrepreneuriale. Cette association au capital garantit non seulement le plus haut niveau d'implication des dirigeants mais également la stabilité et la pleine autonomie financière du groupe.

»Prévenir la corruption

Square a mis en place un dispositif de façon à prévenir les risques de corruption et autres manquements à la déontologie professionnelle qui pourraient nuire à sa réputation et altérer ses liens avec ses clients et partenaires. Ce dispositif s'appuie sur :

- **Le cadre de référence du secteur du conseil.** En partageant les valeurs de Syntec Conseil en Management, le cabinet s'assure de respecter les règles déontologiques décrites dans le Code de la fédération.
- **Le suivi des consultants.** Tous les consultants du groupe Square sont suivis par un référent, afin de les accompagner dans leur appropriation des savoir-faire et du savoir-être propres au métier du consulting. Ce référent est garant des valeurs de Square et des pratiques du métier. Il s'assure du respect des normes professionnelles par son référé. Le référent demeure accessible et disponible pour apporter des solutions adaptées aux problèmes rencontrés par son référé.
- **Le respect des valeurs et des normes du client.** Les clients du Groupe sont soumis à des réglementations et des normes professionnelles les engageant à prévenir les faits de corruption. En mission, les consultants s'engagent à respecter les règles en vigueur chez le client dont le Code de Déontologie et le Règlement Intérieur.
- **L'indépendance des fonctions commerciales et du service administratif.** Les salariés en charge de prospecter et de gérer les relations avec les clients n'établissent aucune facture. La gestion des factures, le traitement des notes de frais et les achats sont délégués au Service Administratif. Les quatre cabinets parisiens, membres de Square bénéficient d'un Service Administratif mutualisé et indépendant des fonctions commerciales
- **La gestion des flux financiers.** Le Groupe ne dispose d'aucune caisse espèces et n'accepte aucun flux en espèces de la part ou en direction de ses clients et contreparties.



Rendre les salariés épanouis &
heureux dans le travail



Source

L'année 2013 a été une année riche marquée notamment par la 18^{ème} place obtenue par Square au classement de l'Institut Great Place to Work®. Un résultat encourageant, qui récompense les efforts engagés depuis 2008 pour construire une entreprise où il fait bon travailler, tout en incitant à continuer sur la lancée. Plusieurs actions ont ainsi vu le jour en 2013 comme l'octroi de plusieurs avantages complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie mais aussi le lancement d'un projet de réseau social d'entreprise.

► Chiffres clés

Formation = 4% de la masse salariale

16 nationalités

51% Hommes – 49% Femmes

Moyenne d'âge : 32 ans

18^{ème} au classement Great Place To Work 2013®

80% des salariés du groupe Square estiment que Square est une entreprise où il fait bon travailler.

100% des consultants sont cadres et en CDI



► Nos actions 2013

- Octroi de plusieurs avantages complémentaires (une journée de congé en cas de PACS, une journée de congé en cas d'enfants malades, la prise en charge de la subrogation en cas de prise du congé paternité)
- Réalisation du livret d'intégration Square
- Installation d'un défibrillateur dans les locaux de l'immeuble de Neuilly
- Acquisition de l'outil JIVE, outil de communication et collaboration d'entreprise
- Création des REX Square
- Soutien à plusieurs initiatives des salariés (Karaté, Urban Foot, Marathon de Paris)
- Partenariat avec HEC
- Création d'un réseau Alumni
- 1^{ère} campagne de publicité de Square sur BFM Business.
- Lancement de la page Facebook de Square

► Développer l'univers des possibles de nos salariés

Développer l'employabilité

Une politique de formation ambitieuse

Considérée dès sa création comme un enjeu majeur, la formation a donné lieu à l'élaboration d'un programme ambitieux lancé par Square en 2009. Ce programme de formation annuel est destiné à tous les salariés du Groupe, sans exception, présents dans l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente.

Au total, les cabinets du groupe Square consacrent près de 4% de leur masse salariale à la formation de leurs salariés, qui suivent tous un programme de formation annuel décliné autour de 3 axes : communication, métier, méthodologie. Ce programme de formation annuel s'articule autour d'un tronc commun, orienté vers le développement personnel et le perfectionnement des compétences fondamentales, et d'un parcours individualisé dont les principaux axes sont les suivants : formations certifiantes, cycles de conférences, formations métiers.

Concrètement, à l'occasion de son bilan annuel en janvier, chaque consultant reçoit un programme de formation qui représente selon les cas entre 60 et 90 heures de formation par an.



Consultant : un métier, une attitude, une posture

Dans les trois mois suivants son embauche, chaque consultant bénéficie d'une formation intitulée « Attitude du consultant ». Cette formation, guidée par une réflexion sur la place que le consultant occupe dans la relation « consultant-cabinet-client » ainsi que sur l'interaction entre le savoir-être et le savoir-faire, vise à transmettre les bases du métier.

En 2013, 91 consultants ont été certifiés : lean Six Sigma (39), Agile Scrum Master (41), PMP (4) et SAS (7).

Offrir des perspectives d'évolution

Square s'attache à donner à l'ensemble des salariés des perspectives claires et transparentes d'évolution à court et long termes. Les passages de grades sont explicitement détaillés sur la documentation interne et validés à travers :

- La performance du collaborateur sur ses missions, mesurée sur l'ensemble de l'année,
- La réalisation des objectifs établis en début d'année,
- La participation du collaborateur aux formations obligatoires.

Sur l'année 2013, 37% des consultants Square ont changé de grade.

Reconnaître le travail et valoriser les efforts exceptionnels

Reconnaître le travail

Le management des cabinets est particulièrement attentif au travail quotidien de ses salariés qui répond à des objectifs précis fixés selon leur grade. La valorisation du travail quotidien est effectuée lors du bilan annuel, au-cours duquel sont abordés tous les points relatifs à leur évolution de carrière et à leur rémunération.

Par ailleurs et depuis 2012, tous les consultants de Square - ayant suivi avec succès une formation donnant lieu à une certification - sont honorés lors de la convention annuelle. Ainsi, les 83 consultants certifiés en 2012 (PMP, AGILE et Green Blet Lean Six Sigma) ont été applaudis le 13 décembre 2012 et leur réussite a été célébrée dans le Square Magazine de janvier 2013, adressé par mail et par courrier à la totalité des salariés de Square.

Enfin, la reconnaissance des qualités et des expertises des salariés du Groupe est régulièrement mise en valeur par la rédaction d'articles de fond dans la lettre de Square.

Valoriser les efforts exceptionnels

Au sein de Square les efforts exceptionnels sont valorisés devant l'ensemble des salariés du Groupe, lors des réunions semestrielles et/ou dans les « newsletters » ou autre média mettant en avant le travail accompli par l'un d'entre eux. Ils donnent souvent lieu à des invitations à déjeuner en remerciement des efforts accomplis.

En outre deux types d'efforts exceptionnels (cooptation et développement business) sont récompensés financièrement par le versement de primes que peuvent percevoir la totalité des salariés de Square. Les modalités de versement de ces primes figurent en toutes lettres dans les contrats de rémunération des salariés.

Accroître l'autonomie financière

Une politique salariale attractive

A la reconnaissance du travail et des efforts accomplis pour permettre aux clients de Square de mener à bien leurs projets et à travers eux

de permettre au Groupe de se développer s'ajoute l'importance de la rétribution financière attractive. C'est de cette rétribution financière directement associée à la politique salariale dont dépend l'autonomie financière des salariés.

Au sein de Square, la politique salariale qui fonctionne au mérite et de façon objective se veut attractive.

La rémunération, conforme au statut et grade du salarié, comprend une partie fixe et une partie variable. Son évolution est discutée chaque année à l'occasion du bilan annuel, elle est condition de la réalisation des objectifs fixés. Le niveau des augmentations est également corrélé à l'évolution globale du Groupe.

Pour éviter tout arbitraire, la détermination des augmentations lors des bilans annuels respecte un processus précis :

1. Validation par la direction générale de Square d'une enveloppe globale d'augmentation.
2. Evaluation des salariés par leurs référents ou leurs parrains, remise aux directeurs associés de chaque structure.
3. Réalisation de bilans annuels individualisés par les associés des cabinets, qui attribuent – dans le respect de l'enveloppe globale déterminée par la direction de Square et selon les évaluations établies par les référents/parrains, le montant des augmentations de chacun des salariés.

Les statuts et grades associés sont consultables par tous les salariés sur les intranets des cabinets.

Faciliter la conciliation des temps de vie

Eviter les surcharges de travail

A la suite du séminaire 2011 de direction, suivant les pistes ouvertes par l'enquête Great Place to Work®, chaque cabinet de Square a désigné – conformément aux engagements pris devant l'ensemble des salariés de Square lors de la Convention annuelle de 2011 – un consultant chargé d'assurer la gestion des chantiers internes. Une mesure prise dans le but d'éviter aux consultants les plus investis, les surcharges d'emploi du temps qu'ils pouvaient connaître en raison de leur implication toute aussi élevée dans leur mission.

Accompagner la construction de la vie de famille

Square souhaite faciliter l'articulation des temps de vie de ses salariés afin de leur permettre de s'épanouir pleinement. C'est dans ce cadre que le cabinet a pris l'initiative d'octroyer plusieurs avantages complémentaires à ses salariés au-delà de ses obligations légales :

- Une journée de congé en cas de PACS
- Une journée de congé en cas d'enfants malades
- La prise en charge de la subrogation en cas de prise du congé paternité.

Par ailleurs, à l'occasion d'une union (mariage, pacs) ou de l'accueil d'un nouveau-né, les salariés de Square reçoivent un chèque cadeau d'une valeur de 100 euros.

Donner un coup de pouce aux loisirs

A deux reprises en 2012, des places de cinéma (UGC puis GAUMONT) ont été proposées aux salariés au prix exceptionnel de 4,5 euros. Cette opération a été renouvelée 2 fois en 2013.

Par ailleurs, Square propose à tous ses salariés un accès à la plateforme de CANAL CE/KALIDEA. Cette plateforme web propose des offres de loisirs (cinéma, parcs de loisirs, spectacles, clubs de sport, coffrets cadeaux, voyages...) et d'achats au quotidien avec des tarifs préférentiels allant jusqu'à 80% de réduction sans minimum d'achat.



Square soutient les initiatives sportives de ses salariés

Durant l'année 2013, Square a soutenu plusieurs initiatives sportives à la demande de ses salariés. Le cabinet a ainsi noué un partenariat avec la ligue de Karaté des Hauts-de – Seine et soutenu plusieurs équipes sportives internes (Urban foot, marathon de Paris, Mud Day...).



Assurer la santé et sécurité

Square est particulièrement sensible au fait que ses salariés évoluent dans un environnement de travail qui préserve leur santé et leur sécurité. En tant qu'employeur, Square a pris le soin de contracter avec un prestataire extérieur pour proposer à ses salariés une mutuelle efficace et financièrement avantageuse (prise en charge : 50% employeur / 50% : salarié), de même qu'un régime de prévoyance d'un excellent niveau (prise en charge : 100% employeur dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

Par ailleurs, conformément aux lois en vigueur, Square a fait installer un défibrillateur pour compléter le dispositif de sécurité de ses locaux. Près d'une quarantaine de salariés ont été formés à son utilisation.

Etre un ascenseur social

Square souhaite promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination au sein de son cabinet. Une promotion qui se fait dès le recrutement de ses salariés et ensuite tout au long de leur vie au sein du cabinet.

Promotion de la non-discrimination lors du recrutement

Les managers du Groupe, en charge du recrutement, ont pour instruction de tenir compte exclusivement de critères de sélection professionnels, basés sur les compétences métiers, fonctionnelles et le cursus de formation des candidats rencontrés.

Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

L'augmentation de la valeur ajoutée d'un cabinet de conseil dépend de la progression de l'ensemble de ses salariés. Les instruments de suivi (point d'avancement projet, coaching), de formation (développement personnel, formations métiers) et d'évaluation (bilan annuel), sont donc les mêmes pour les salariés féminins ou masculins de Square.

Soucieux de rechercher, avant tout autre critère, un niveau de compétences associé à un potentiel d'évolution élevé, les hommes et les femmes travaillant pour Square, dans l'intérêt évident du cabinet, sont donc rigoureusement traités sur un pied d'égalité. Les salariés des cabinets appartenant au groupe Square, sont composés à fin 2013 de 51% d'hommes et 49% de femmes. En 2013, la campagne de recrutements a conduit à intégrer 120 nouveaux salariés composés de 53% de femmes et de 47% d'hommes.

Promotion de l'égalité des chances pour les personnes vulnérables

Grâce au management de proximité, Square adapte son niveau d'exigence en fonction des moyens de ses salariés. Par ailleurs, dès qu'une personne rejoint Square, elle reçoit l'attention nécessaire et bénéficie des outils adaptés à sa progression personnelle : adaptation du plan de formation, coaching spécifique d'un Consultant Senior, suivi spécifique de la part de son Manager.

Les personnes vulnérables évoluent ainsi dans un environnement sécurisé, dédié à leur propre évolution.

Non-discrimination

Soucieux d’offrir une chance à tous, Square ouvre ses portes aux salariés de toute origine. Cette ouverture est d’ailleurs constitutive de la valeur ajoutée de Square auprès de ses clients puisqu’elle offre une diversité de points de vue et apporte une différence véritable dans les approches proposées pour répondre à leurs problématiques. 16 nationalités sont ainsi représentées au sein des salariés des cabinets appartenant au groupe Square.

➤ Créer un environnement de travail stimulant

Accompagner et faciliter l’intégration

Tout nouvel embauché suit nécessairement le parcours d’intégration du Groupe qui comprend :

- Jour J : accueil par un associé.
- J+1 semaine (maximum): entretien Administratif d'Intégration. Toutes les informations concernant le fonctionnement administratif de Square sont expliquées au nouvel embauché. Un kit d'accueil comprenant des fournitures, le Smartphone et l'ordinateur portable est également transmis à cette occasion.
- J+1 mois (maximum) : entretien avec le N+1 pour dresser le bilan du premier mois au sein du Cabinet et fixer des objectifs pour la première année.
- J+1 mois (maximum): entretien avec le Président de Square.
- J+4 mois : fin de période d'essai : bilan avec un associé.
- J+4/5 mois : session d'intégration sur deux rendez-vous fixés à l'heure du déjeuner pour savoir présenter le Cabinet et en être le porte-parole.
- J+12 mois : entretien d'évaluation.

Les salariés des cabinets Viatys conseil et Vertuo conseil disposent, en plus du parcours d’intégration du Groupe, de sessions d’intégration spécifiques. Ces mêmes sessions sont en cours d’élaboration dans les autres sociétés du Groupe.

Par ailleurs, à l’occasion de son intégration dans l’un des cabinets du groupe Square, chaque salarié se voit remettre un guide administratif. Ce guide présente de façon synthétique et pédagogique l’ensemble des droits et des avantages dont il peut bénéficier ainsi que les diverses démarches dont il doit s’acquitter auprès du service administratif. Ce guide, qui précise également les principaux interlocuteurs du salarié permet de faciliter et d’accompagner son intégration dans l’entreprise.



Offrir un encadrement de qualité

Le management est un élément fondamental au sein de Square, il répond à plusieurs grands principes :

- La compétence : les managers de Square sont formés et régulièrement évalués.
- La proximité : 1 manager pour une équipe de 20 consultants maximum afin d’assurer un suivi personnalisé.
- La disponibilité et le suivi régulier : un bilan annuel

Par ailleurs, tous les managers de Square s’engagent à respecter les principes fondamentaux en matière de management traduits dans la Charte de Management du Groupe.

« Les Managers de Square jouent un rôle primordial dans la constitution, le suivi, l’animation, et l’évolution des équipes placées sous leur responsabilité. De la bonne gestion de ses équipes dépend le bien-être au travail des membres qui la composent. . . », **Extrait du Préambule de la Charte de Management de Square.**

Offrir de bonnes conditions de travail

Des outils de travail adaptés

Square souhaite répondre au mieux aux nécessités des métiers et missions de ses salariés en leur apportant les outils de travail les plus adaptés et les plus aptes à favoriser leur travail dans de bonnes conditions.

- Tous les salariés disposent d'une solution de téléphonie mobile.
- Les salariés du siège, ou conjoncturellement selon les exigences de certaines missions, disposent d'un ordinateur portable.
- Les salariés, selon leur grade et leur fonction, disposent d'un véhicule de fonction.

Des locaux à vivre

L'immeuble siège a été conçu dans le but de favoriser l'équilibre entre le travail et la détente. 20% de l'espace du bâtiment sont ainsi réservés aux espaces de bien-être, d'échange et de convivialité :

- un « lounge » ouvert à tous où chacun peut prendre à sa convenance et gratuitement un soda, une bouteille d'eau minérale ou un café sans restriction et en libre-service et discuter en profitant d'un des canapés et d'un écran plat géant.
- une terrasse aménagée, plein sud, accueille les fumeurs et tous ceux qui souhaitent profiter d'une pause à l'extérieur.
- un jardin intérieur aménagé où chacun peut flâner, discuter ou travailler dans l'un des fauteuils disposés autour des tables basses installées à cet effet.

Mettre à disposition des outils efficaces de partage de la connaissance

Square qui disposait déjà d'intranets au sein de ses cabinets a décidé d’investir dans l’intranet social proposé par Jive — première plateforme de Réseau Social d'Entreprise au monde - et de lancer le projet SquareNet. Le projet est en cours de déploiement au sein du Groupe.

L’objectif de cet intranet communicant, qui fait figure de véritable réseau social d’entreprise, est, d’une part, de favoriser la communication mais aussi, de permettre un plus grand partage de la connaissance, une meilleure capitalisation des savoirs à travers le développement des échanges et des communautés internes.

« Nous souhaitons à travers cet outil permettre une meilleure communication et faciliter la transmission de la connaissance entre nos salariés [...] nous avons été séduits par l’ergonomie et la grande connectivité de JIVE qui correspond bien aux besoins de mobilité de nos salariés »

Patrick Meyer, secrétaire général de Square.

Ce projet est géré depuis son origine par deux consultants VERTUO Conseil qui coordonnent une équipe de consultants issue de chaque cabinet. Ces deux consultants ont présenté en avant-première le projet SquareNet lors de la Convention annuelle de Square de décembre 2013.

Ce projet ambitionne à terme de diminuer le volume de mails échangés en interne car il constitue une plateforme de communication à la fois ascendante et descendante.

Permettre une vie interne riche

La bonne humeur et la convivialité sont constitutives de Square. Cet état d'esprit, partagé par tous, est véritablement inscrit dans le patrimoine génétique du Groupe et se transmet aux nouveaux salariés dès leur arrivée.

Plusieurs événements, annuels, sont révélateurs de l'ambiance qui prévaut au sein du réseau. Le taux élevé de participation aux événements organisés par Square (+ de 70% de salariés présents en moyenne) est un bon indicateur du sentiment d'appartenance des salariés au Groupe.

Les événements Square :

- [Le week-end de ski](#) (chaque année au mois de mars) : La Plagne, 2009, 50 participants / Les Arcs 1800, 2010, 80 participants / Courchevel, 2011, 120 participants / Chamonix, 2012, 150 participants / Méribel, 2013, 170 participants (Week-end organisé au profit de l'Association Petits Princes).



- [La journée sportive thématique](#) (chaque année au mois de juin) : Sports automobile, 2009, 70 participants / Descente de rivière en canoë-kayak, 2010, 90 participants / Parcours Accrobranches, 2011, 95 participants / Initiation à l'Aviron, 2012, journée sportive organisée au profit de l'association Les Petits Princes, 100 participants / Initiation au golf et aux sports nautiques, 120 participants.

- [La journée culturelle](#) (chaque année aux mois de septembre/octobre) : Petit-déjeuner suivi d'une visite privée de la collection Bruckenthal au musée Jacquemart-André, 2009, 90 participants / Exposition d'art contemporain pour l'inauguration du siège de Square, suivi d'un cocktail d'înoaire, 2010, 120 participants / Cocktail d'înoaire au théâtre Montparnasse suivi d'une représentation de la Vérité de Florian Zeller, 2011, 150 participants / Petit-déjeuner suivi d'une visite privée de l'exposition Edward Hopper : privatisation du Grand-Palais, 160 participants / Petit-déjeuner suivi d'une visite privée de l'exposition Felix Valloton : privatisation du Grand-Palais, 2013, 180 participants. Pour la première fois, cet événement a également été proposé au réseau Alumni Square.

Les événements cabinets :

- Les soirées des cabinets (deux par an)
- Les déjeuners d'équipe
- Les présentations et cocktails d'înoaires (rythme de un par trimestre par cabinet)

Développer l'attractivité de l'entreprise

L'attractivité d'une entreprise est un élément essentiel à sa pérennité et important pour les salariés qui en font partie. Pour Square, l'attractivité s'entretient et se développe à travers plusieurs actions structurelles et complémentaires.

- La construction d'une entreprise où il fait bon vivre pour ses salariés à travers une stratégie d'entreprise et un programme d'actions évalués chaque année via l'enquête annuelle de l'Institut Great Place to Work®.

- La construction d'une entreprise communicante et ouverte sur l'extérieur à travers : des publications régulières (La Lettre de Square), une présence sur les principaux réseaux sociaux (Linkedin, Viadeo, Facebook), une communication auprès des médias (Square a réalisé sa 1^{ère} campagne de pub sur BFM Business en février/mars 2013).

➤ Assurer la circulation de l'information et associer aux décisions

Diffuser régulièrement de l'information

Square a mis en place de nombreux outils et moyens de communication pour partager l'information, tenir régulièrement informés les salariés sur la vie du cabinet et communiquer de manière transparente.

La diffusion de l'information par les supports et outils de communication de Square :

- [Le site Internet de Square](#) (www.square-management.com) qui permet notamment aux salariés du Groupe de retrouver dans la rubrique

actualités, les événements et les temps forts. Il est également possible d'y consulter et/ou d'y télécharger la Charte Square du Management). Chaque cabinet dispose également de son propre site Internet (Tallis Consulting, Adway, Vertuo Conseil, Viatys Consulting, Initio).

- La « [newsletter de Square](#) » est envoyée à la totalité des salariés du Groupe, elle est également consultable à travers les réseaux sociaux (Linkedin, Viadeo).

- [La lettre de Square](#) qui traite de sujets de fond ayant trait au métier du Cabinet est envoyée à tous les salariés. Certains d'entre eux sont même les auteurs des articles de fond publiés et envoyés à plus d'un millier d'acteurs extérieurs au réseau Square.

- [La page Facebook de Square](#) qui met en avant - en images et/ou vidéo – les événements métiers, sportifs ou conviviaux des cabinets du Groupe ainsi que les rendez-vous importants. La page compte plus de 1000 abonnés, ce qui la place parmi les plus importantes audiences des cabinets de conseils français indépendants.



- [Les pages entreprises sur les réseaux sociaux professionnels](#) Linkedin, Viadeo.

- VIATYS Conseil est le premier cabinet du Groupe à utiliser un compte INSTAGRAM regroupant un trombinoscope en ligne ainsi que l'ensemble des photos des événements formels et festifs du cabinet.

La diffusion de l'information par l'organisation et le modèle de management de Square :

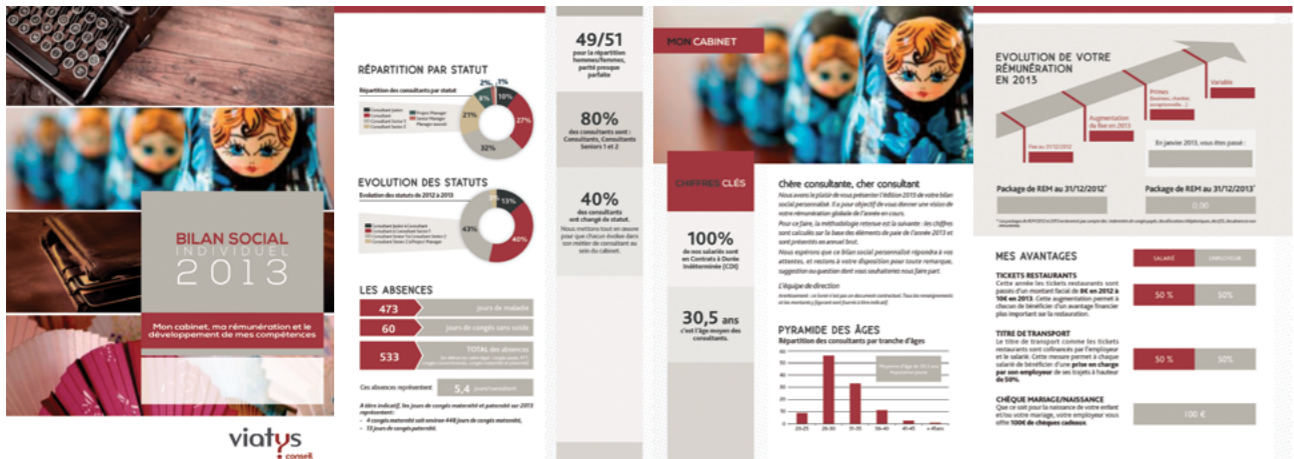
- [La communication descendante](#) est régulière et favorisée grâce aux relais de management que sont les parrains, les référents et les managers ;

- [La communication directe](#) est régulière entre le manager et ses équipes, cela fait partie intégrante du modèle de management des équipes et de suivi des salariés ;

- [Les points semestriels](#), ouverts à tous, sont conçus pour présenter à mi- année la situation de l'entreprise.

- [Les bilans annuels](#), individualisés, sont l'occasion de faire le point sur l'année écoulée et de se fixer des objectifs pour la suite. - Lors de son bilan, chaque salarié reçoit un bilan social individualisé résumant l'intégralité de sa situation au sein de Square. Indépendamment des éléments de rémunération et des avantages reçus par le salarié, ce bilan social présente la situation sociale du cabinet (pyramide des âges, mixité, nombre d'entrées et sorties, évolution du cabinet, etc.).

- [La Convention annuelle](#) de Square à laquelle est invitée la totalité des salariés du Groupe est un événement important puisqu'elle sert de point d'orgue annuel et permet de faire un bilan exhaustif et transparent sur l'année et donner des perspectives pour la suite.



Organiser la remontée d'information

En parallèle des moyens mis en œuvre pour diffuser l'information, Square a voulu s'assurer la bonne remontée d'information et permettre à ses salariés de s'exprimer pleinement sur leurs besoins et leurs ressentis.

C'est ainsi que des « baromètres RH » ont été déployés dans les différents cabinets du Groupe. Ces baromètres conçus comme des questionnaires anonymes envoyés à tous les salariés ont pour particularité d'être gérés par les salariés eux-mêmes. Une équipe de consultants est en effet chargée de mener à bien tout le processus d'enquête, de sa diffusion à la collecte et jusqu'à la présentation des résultats à la Direction.

Par ailleurs, depuis 2011, Square participe à l'initiative de Great Place To Work®. Après avoir obtenu la 23ème place en 2012, Square a atteint la 18ème place en 2013. Un résultat encourageant que le Groupe compte bien améliorer encore.

Au sein de Square, l'initiative Great Place To Work® est considérée comme un dispositif de communication des salariés à l'égard du management. Les résultats obtenus sont systématiquement suivis de plans d'actions correctifs dans une logique d'amélioration continue des pratiques et des processus.



Associer les salariés aux décisions

L'association des salariés aux décisions stratégiques est très importante pour Square. Pour ce faire, le Groupe a souhaité ouvrir plusieurs fois par an les débats de sa gouvernance à ses salariés. Cela se traduit concrètement par :

- la participation aux séminaires annuels de direction, au-cours desquels sont abordées les grandes orientations stratégiques de l'entreprise. Ce séminaire offre la possibilité à une dizaine de consultants sur un total de 30 à 35 participants de travailler pendant quatre jours aux côtés de la direction de Square et de celle des cabinets, sur les sujets qui définissent leur futur.

- Le séminaire de direction est, chaque année, l'instant et le lieu où s'élaborent les plans d'action stratégiques de l'année à venir. Depuis 2011, chaque décision naît de l'analyse sans concession des résultats de l'enquête Great Place To Work® et des propositions d'amélioration formulées en séminaire par les groupes de travail intégrant les consultants invités.

- L'élaboration et la mise en œuvre des chantiers stratégiques internes. A titre d'exemple, le choix d'ADWAY (nouveau nom de SIAD Consulting) est la résultante d'un brainstorming ayant associé plusieurs consultants représentatifs du Cabinet. Le futur nom de l'entreprise aura donc été

le fruit d'une vraie démarche collective. De la même manière, le nouveau site Internet de Vertuo Conseil est le fruit du travail de ses salariés, jusque dans les illustrations qui sont exclusivement constituées de photos des salariés du cabinet.

► Développer des relations durables avec les écoles/anciens

Nouer des partenariats avec les écoles

Le développement de relations pérennes avec les écoles cibles fait partie intégrante du projet de Square. Après sa présence renouvelée à plusieurs événements clés des grandes écoles françaises (Forum Conseil de l'ESSEC, Forum X de l'Ecole Polytechnique), Square vient de signer un partenariat avec HEC pour 2013/2014 et rejoint le Club Campus des partenaires HEC. D'autres partenariats sont à suivre dans les prochains mois.

Dans le cadre de ces relations-écoles, ce sont des salariés de chaque cabinet qui gèrent en direct et sur la base du volontariat la relation avec les écoles et/ou universités. De même, ce sont des consultants, anciens de chaque école, qui représentent Square sur les forums organisés par ces écoles.



Développer le réseau Alumni

Square, désireux de renforcer sa communauté de consultants, a lancé en 2013 son réseau Square Alumni. Derrière la volonté d'entretenir un lien régulier et durable avec les ex-salariés du groupe Square – qui compte aujourd'hui plus de 50 anciens consultants des différents cabinets, ce réseau a pour vocation de tenir informés ses ex-salariés des activités du Groupe, de ses perspectives, de continuer à échanger avec ses salariés actuels et de se retrouver à l'occasion d'événements organisés par Square.





Rendre nos clients

confiants dans l'avenir

Sculpture

En 2013 Square aura multiplié les occasions de développer des relations durables avec ses clients (partage de réflexions, moments conviviaux) et se sera aussi attaché à lancer plusieurs initiatives innovantes pour améliorer ses capacités d'action (offres RSE, projets de Recherche...).

► Nos actions 2013

- Développement d'une offre RSE
- Participation à l'enquête d'Ecovadis
- Développement d'un effort de recherche et développement

► Développer leur adaptabilité au changement

Apporter des savoir-faire et des expertises

En réunissant sous son nom les expertises de cabinets au positionnement novateur, Square dispose d'une organisation en réseau qui permet à ses clients d'accéder à l'ensemble des offres (conseil en stratégie, conseil en organisation, conseil opérationnel) portées par les cabinets du Groupe.

Accompagner avec pragmatisme, humilité et intégrité

Square revendique des recommandations construites pour ses clients sur la base de retours d'expérience en refusant toute industrialisation de ses démarches. Ses préconisations sont élaborées en toute indépendance et objectivité dans la défense des intérêts objectifs de ses clients.

Développer la dimension internationale du cabinet

Pour Square, la dimension internationale est la condition d'une plus grande ouverture sur le monde et le signe d'une plus grande maîtrise de ses métiers. Déjà présent en France, en Belgique et au Luxembourg, Square souhaite à l'avenir accentuer sa présence en Europe. Avec le récent rachat d'Initio, Square bénéficie désormais d'une assise significative pour accompagner ses clients en zone Belux et peut aussi espérer les suivre en Allemagne.

Développer des logiques de coconstruction et de coévaluation avec les clients

Les cabinets de Square ont pour habitude d'associer pleinement leurs clients à la réalisation des projets confiés afin de coconstruire des solutions au plus près des besoins et des attentes formulées.

Par ailleurs, à l'issue de chaque mission réalisée, le groupe Square fait parvenir un questionnaire de satisfaction à ses clients afin de recueillir leurs avis et leurs éventuelles suggestions d'amélioration.



Depuis 2012, Square répond à l'évaluation d'Ecovadis afin d'évaluer ses performances environnementales et sociales en tant que fournisseur. Avec un score en progression de 55/100, le cabinet a obtenu en 2013 la mention « Silver » qui confirme son engagement RSE et l'impact positif de ses actions. Square va poursuivre ses efforts et son programme d'amélioration continue en tenant compte des recommandations formulées par Ecovadis afin d'obtenir l'an prochain un résultat encore meilleur.

Partager les réflexions

La Lettre de Square

Depuis 2011, Square publie régulièrement sa Lettre. Elaborée par les experts du groupe, associés à un expert indépendant du sujet abordé, La Lettre de Square a pour vocation d'éclairer les mutations économiques en cours en proposant à ses lecteurs le retour d'expérience concret d'acteurs clés du marché. Cette publication est adressée à tous les clients de Square, elle est également consultable et téléchargeable sur le site Internet du Groupe (www.square-management.com).



Les événements métiers

Régulièrement, les cabinets du réseau Square organisent des événements métiers autour d'experts auxquels sont conviés leurs clients – entre 40 à 80 clients/prospects. Ces événements annoncés à l'avance sur le site Internet du Groupe sont également ouverts à tous ceux qui souhaitent y participer sous réserve de s'y être inscrit. Ces événements sont :

- Les Matinales Trimestrielles de Viatys Conseil.
- L'Atelier Revue Banque organisé par Vertuo Conseil en partenariat avec la Revue Banque
- Les Petits déjeuners trimestriels de Tallis Consulting organisés à la Maison des Arts et Métiers.

Ces événements sont systématiquement filmés et mis en ligne sur les sites Internet des cabinets et sur la page Facebook du groupe Square.



Petit-déjeuner TALLIS :

Conception et implémentation de centres de services partagés

Atelier Banque Vertuo :
Vers une convergences des reportings réglementaires



➤ Anticiper le changement

Développer un effort de Recherche

Au sein de Square, Tallis Consulting a développé des activités de Recherche, à la fois au titre d'activités de recherche appliquée et d'activités de recherche-développement. Le fruit de ces recherches est régulièrement mis à profit auprès des clients.

Ainsi, partant de ses retours d'expérience sur les manières de réussir l'optimisation de la performance, Tallis Consulting a expérimenté et développé des logiques et des techniques d'intervention complémentaires au Lean Management, qui permettent de travailler sur le partage du sens, la cohésion des équipes et l'identité même des entreprises dans lesquelles elle intervient.

➤ Garantir la sécurité et la confidentialité des informations

S'engager collectivement sur des règles de conduite

Dans le cadre de ses engagements sur la sécurité et la confidentialité des informations de ses clients, Square a pris plusieurs mesures significatives :

- L'adoption de PC équipés de dispositifs de mesures protectrices des données et de PC régulièrement testés.
- L'élaboration et l'adoption d'une « Charte du respect de la vie privée »
- L'élaboration et l'adoption d'un « Code éthique ».

➤ Accompagner dans la voie d'un développement soutenable

Développer des offres RSE

Conscient de l'impact positif de la RSE dans le processus de transformation des entreprises, le cabinet Tallis Consulting, membre du réseau Square spécialisé dans le conseil en stratégie, organisation et management, a développé et lancé une offre spécifique pour faciliter le développement d'une politique RSE chez ses clients.

Cette offre, intitulée « Responsabilité Sociétale et Environnementale », a pour objectif d'accompagner les clients de Square à saisir les opportunités offertes par la RSE pour en faire un levier de progrès partagé auprès de leurs publics internes et tout leur écosystème.

➤ Partager de bons moments et créer des liens durables

Offrir à nos clients d'intégrer le Carré Club Square

Square est à l'initiative de la création du club privé de dégustation de vins Le Carré Square. Ce club qui s'inscrit dans une tradition plurimillénaire de plaisir, d'élégance et de goût, réunit plusieurs fois par an les clients amateurs du cabinet.



Offrir à nos clients de participer à nos événements culturels

Dans le cadre des événements culturels proposés à ses salariés, Square a souhaité également en faire bénéficier ses clients. Ainsi, plusieurs clients étaient présents lors de la visite privée de l'exposition Felix Vallotton au Grand-Palais en 2013.

Avoir un impact positif

sur la société



COLLAB

Square a choisi d'avoir un impact positif sur la société à travers le soutien des causes qui lui tiennent particulièrement à cœur (l'entrepreneuriat et les enfants malades) et la réduction de son empreinte environnementale. En 2013, Square a donc poursuivi ses engagements auprès de ses associations partenaires (Les Petits Princes, le SAMU de Paris, Neuilly Nouveaux Médias) et a, par ailleurs, réalisé son Bilan Carbone

► Chiffres clés

Près de 20 000 euros versés à l'Association des Petits Princes
Total des émissions de GES = 707tCO2e (Bilan Carbone®)
Consommation énergie = 127kWh/m2

► Nos actions 2013

- Réalisation Bilan Carbone

► Développer la capacité d'action de ceux qui œuvrent auprès des enfants malades

Apporter un soutien aux enfants malades

Square a fait du soutien à l'enfance malade l'un de ses engagements forts en tant qu'acteur de société. Cet engagement se traduit par le soutien actif de plusieurs associations dont l'action est jugée exemplaire par le cabinet :

- **L'association des Petits Princes**, dont la mission est de réaliser les rêves des enfants et adolescents gravement malades. Square, qui soutient depuis 2012 l'association, a renforcé son partenariat en 2013 en couplant son week-end annuel au ski avec un don à l'association. Ainsi, pour chaque participant inscrit, Square a reversé 100 euros à l'association, soit un peu moins de 20 000 euros.

L'association des Petits Princes, dont la mission est de réaliser les rêves des enfants et adolescents gravement malades. Square, qui soutient depuis 2012 l'association, a renforcé son partenariat en 2013 en couplant son week-end annuel au ski avec un don à l'association. Ainsi, pour chaque participant inscrit, Square a reversé 100 euros à l'association, soit près de 20.000 euros - ndlr: 10.000 euros avaient été versés en 2012, cf. diplôme ci-dessous.



- Par ailleurs, une visite des locaux et rencontre avec la Direction de l'Association a été réalisée par une équipe de consultants de Square. Enfin, à l'occasion de la Convention Annuelle de Square, Mathieu Jeanningros, Directeur de la communication et des partenariats, est intervenu pour présenter l'action de l'association des Petits Princes



- **L'association SAMU Paris Enfants Malades** de l'hôpital Necker. En 2012, Square a commandé 1 200 ours en peluche qui ont été offerts à l'hôpital Necker-Enfants malades de Paris. Les ours « Teddys Square », destinés aux enfants de 2 à 10 ans, ont été remis par l'hôpital au Service d'Aide Médicale d'Urgence pédiatrique (SAMU) pour qu'ils les embarquent dans leurs camions.

► Développer la capacité d'action de ceux qui œuvrent au développement de l'entrepreneuriat

Développer un mécénat de compétences porteur de sens

Fidèle à ses valeurs, le réseau Square inscrit son développement dans la vie de la cité et dans les préoccupations du monde. Ainsi en 2010, Square a décidé de s'investir dans des chantiers externes à caractère développement durable ayant trait à ses engagements profonds.

Cette implication a pris la forme du mécénat de compétences auprès de PlaNet Finance, une organisation internationale présidée par Jacques Attali et dont la mission est de lutter contre la pauvreté dans le monde en promouvant l'entrepreneuriat à travers la microfinance. PlaNet Finance agit dans 80 pays et mobilise 1200 salariés.

L'accompagnement de Square s'est articulé jusqu'à ce jour autour de deux axes majeurs :

- D'une part, aider PlaNet Finance à mettre en place des KPIs pour piloter son activité corporate finance et Ressources Humaines
- et d'autre part, établir la stratégie à adopter dans le cadre de la refonte du site de la maison mère et ainsi clarifier leur communication externe.

Intégrer l'association Neuilly Nouveaux Médias et héberger une start-up

Depuis septembre 2011, Square est membre de l'association « Neuilly Nouveaux Médias » (www.neuillynouveauxmedias.com), association 1901 créée en septembre 2010 à l'initiative de Jean-Christophe Fromantin, maire de Neuilly.



L'association est composée d'entreprises souhaitant favoriser le développement de start-up innovantes dans le domaine des nouveaux médias (sélectionnées sur concours) en offrant des locaux au sein de leurs établissements et permettre aux entrepreneurs innovants du domaine des nouveaux médias de bénéficier d'un suivi et d'un appui personnalisé d'ordre technique, managérial, juridique, voire financier contribuant ainsi à accélérer le développement de leur projet.

Square accueille Press’Criptum

Depuis près d'un an maintenant, Square héberge dans ses locaux la jeune pousse « Press’Criptum » (www.presscriptum.com). La start-up, fondée et dirigée par Auriane Denis, développe une application mobile à reconnaissance visuelle adaptée aux magazines.

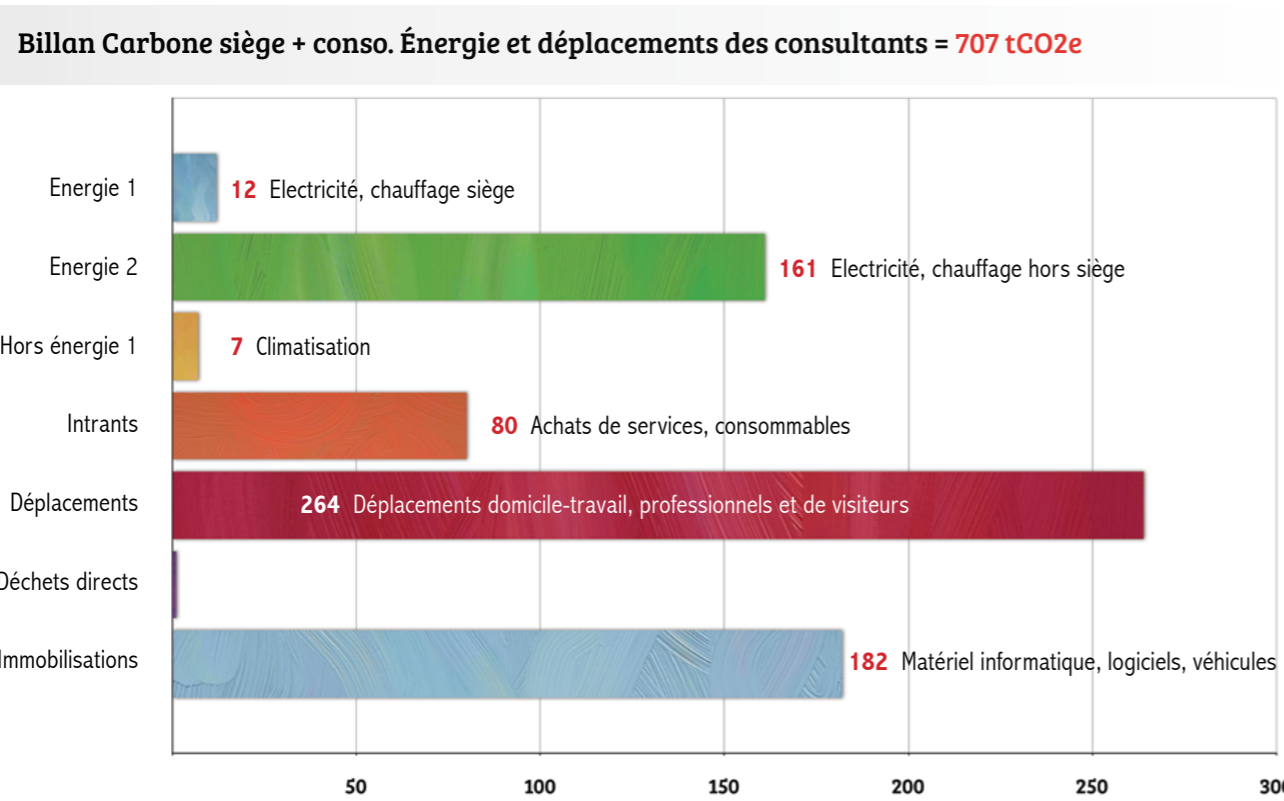
« J’attends beaucoup de l’expérience et des connaissances de l’écosystème de Neuilly Nouveaux Medias. Square est un cabinet de conseil prestigieux ; nous sommes honorés d’être hébergés chez eux. D’une manière générale, nous attendons beaucoup de Neuilly Nouveaux Medias composé d’entreprises d’élite et très diversifiées »

Auriane Denis, dirigeante de Press’Criptum.

➤ Agir dans le respect de l’environnement et diminuer notre impact

Fin 2012, Square avait initié une politique ambitieuse visant à intégrer les exigences environnementales dans ses actions quotidiennes. L’année 2013 a non seulement vu la mise en œuvre de cette politique mais elle est allée plus loin avec plusieurs initiatives complémentaires comme la réalisation du Bilan Carbone® du cabinet.

BILAN CARBONE®
Emissions de GES par catégorie, en tCO2e



Source : présentation du Bilan Carbone du siège de Square par ECO2 Initiative, novembre 2013

Conduire une politique d’achats responsables

Square, largement sensibilisé aux impacts possibles de son activité sur l’environnement, a très tôt mis en place une politique d’achats responsables. Ce fut d’ailleurs l’une des conditions de choix des fournisseurs lors de son implantation dans ses locaux de Neuilly en 2010.

Un aménagement des lieux de travail dans le respect de l’environnement

- Les sièges de bureaux fournis par la société Sedus Stoll AG (Allemagne) ont été certifiés par le GREENGUARD Environmental Institute (GEI) en raison de leurs faibles émissions chimiques. GEI est un organisme de certification indépendant de l’industrie sans but lucratif qui récompense les produits dont le taux d’émission de substances nocives est faible.
- Le mobilier de bureau est fourni par la société BENE qui est depuis 2006 certifiée DIN EN ISO 9001:2008 et DIN EN ISO 140001 :2005 ; par ailleurs, cette société s’est vue décernée différents labels attestant la forte durabilité de ses produits.
- Le revêtement des sols a été réalisé par la société AMTICO (Grande-Bretagne) qui a mis en place une politique de développement durable très engagée en faveur de l’environnement. Elle a beaucoup œuvré à démontrer que son produit phare, le PVC, utilisé dans de bonnes conditions est non toxique et facilement recyclable. AMTICO International est membre du groupe EPFLOOR qui participe à l’initiative Vinyl 2010 (www.vinyl2010.org).

Des fournitures et des outils de travail dans le respect de l’environnement

- 100% des fournitures de bureau proviennent du fournisseur « Un bureau sur la Terre » (www.unbureausurlaterre.com), spécialiste français de l’équipement de bureau « durable ».
- Toutes les imprimantes (XEROX 8860) utilisent une encre solide sans cartouche qui réduit jusqu’à 90% les déchets d’impression.
- Les téléphones mobiles de Square sont recyclés en partenariat avec Bouygues Télécom et l’opération Monextel (www.monextel.com). Ainsi, dans le cadre de la migration du parc de téléphonie mobile, le Groupe a décidé de recycler sa flotte en contribuant financièrement au programme de reforestation « Mata Atlantica au Brésil ». La plantation des arbres contribue à l’initiative « Plantons pour la Planète » lancée par le programme des Nations Unies pour l’environnement depuis janvier 2007. L’objectif du programme vise à recréer un couloir biologique permettant de relier la forêt de Japi (Etat de Sao Paulo au Brésil) aux îlots boisés situés sur les communes d’Itupeva et de Louveira. Chaque fois que Square remet un téléphone à son opérateur, dans le cadre de ce partenariat, un arbre est planté.

Limiter les impacts liés aux déplacements

Dans l’optique de limiter les impacts liés aux déplacements de ses salariés, Square a mis en place une politique de frais incitative qui ne rembourse que les frais de transports associés aux transports en commun. Le bilan Carbone® du siège de Square réalisé en 2013 par ECO2 Initiative fait apparaître que :

- 71% des répondants utilisent au moins un mode de déplacement collectif (métro/RER/tram/Transilien/Train de banlieue),
- 78% des kilomètres totaux parcourus par les répondants de Square pour les déplacements domicile-travail sont réalisés avec des modes de déplacements « doux ».

Limiter les impacts liés à la consommation d’eau

Des fontaines d’eau, fonctionnant en réseau, ont été mises en place dans les locaux du Groupe. Ces fontaines, qui ont la particularité de réutiliser l’eau du robinet en la filtrant, permettent d’éviter le transport des bonbonnes classiques ainsi que le recyclage des bouteilles plastiques. Des bénéfices qui réduisent significativement l’empreinte carbone de Square.

Limiter les impacts liés à la consommation d’énergie

Désireux de réduire et de maîtriser sa consommation d’énergie, Square a mis en place un dispositif spécifique qui repose sur :

- L’installation d’une minuterie qui coupe automatiquement l’éclairage du bâtiment de 21h30 à 6h30 ;
- L’installation de détecteurs de mouvement pour activer ou désactiver l’éclairage dans les zones communes ;
- L’utilisation systématique d’ampoules électriques à basse consommation.

S’engager dans une démarche de tri sélectif permettant le recyclage du papier

Depuis 2012, Square a mis en place une procédure pour le recyclage de son papier. La société ELISE/Cèdre a été retenue pour prendre en charge la collecte, le tri des déchets de bureau afin d’optimiser leur recyclage.

Concrètement, chaque bureau ou espace de travail de Square dispose d’une corbeille spécifique destinée à la collecte du papier. Cette corbeille vient en complément de l’ancienne corbeille qui recueille les autres déchets (déchets alimentaires, canettes, bouteilles plastiques, mouchoirs, etc.). La société ELISE/Cèdre est une entreprise locale d’initiatives au service de l’environnement dont l’objectif est d’insérer des personnes en difficulté, principalement des personnes en situation de handicap.

Grâce à Square, Cèdre emploie 44 salariés handicapés en CDI en 2013.



Soutenir des projets de recherche sur le réchauffement climatique et ses impacts

Dans la continuité des activités de recherche et développement encouragées par le Groupe Square, Tallis Consulting, cabinet membre du réseau, participe comme partenaire à des réflexions en termes de biodiversité et de réchauffement climatique auprès de la fondation ICCR (International Center for Comparative Research in Social Sciences).

Square est ainsi la composante française d’un consortium européen s’efforçant de travailler ces sujets par de la dissémination scientifique et des recherches action. Cet axe de recherche et développement permet d’approfondir les relations du Groupe avec ses partenaires scientifiques internationaux et de nourrir ses interventions de terrain, notamment en matière de politique RSE, de connaissances additionnelles et d’innovations.

L’un des managers au sein de Square est devenu vice-président de la fondation et contribue à des communications et à des projets de recherche dans le cadre de l’agenda du Programme de Recherche Européen.

Informations générales	2013	2012
Engagement de la Gouvernance	Message du Président / Adhésion Pacte Mondial	
Nombre de cabinets	5	4
Nombre de pays	4	3
Performance RSE : obtenu à travers l’évaluation d’EcoVadis	55/100, niveau Silver	
Performance économique	2013	2012
Détention du capital	100% par les dirigeants	100% par les dirigeants
Chiffre d’affaires	48,5 M€	35,5M€
Performance sociale	2013	2012
Description de l’effectif : moyenne d’âge	32 ans	
Diversité : pourcentage hommes/femmes dans l’effectif	49% / 51%	
Diversité : pourcentage d’hommes/femmes dans les recrutements de l’année	53% / 47%	
Diversité : pourcentage de salariés qui n’ont pas la nationalité française	10%	
Diversité : nombre de nationalités représentées	16	
Formation : en pourcentage de la masse salariale	4%	4%
Formation : en nombre moyen d’heures de formation par salarié et par an	Entre 60 à 90 heures	
Formation : en nombre de consultants certifiés (Lean Six Sigma, Agile Scrum Master, PMP, SAS…)	91	83
Sécurité de l’emploi : pourcentage de contrats à durée indéterminé (CDI)	100%	100%
Type d’emploi : pourcentage de cadres	100% dont 90% de consultants	

Convention collective : pourcentage de salariés couverts	100%	100%
Santé : pourcentage de salariés couverts par une Mutuelle/Prévoyance	100%	100%
Politique salariale : nombre de primes de cooptation versées	27	19
Politique salariale : nombre de primes business versées	93	46
Satisfaction des salariés : score de satisfaction obtenue à travers l'étude de Great Place To Work	18 ^{ème}	23 ^{ème}
Satisfaction des salariés : % de salariés considérant que Square est une entreprise où il fait bon vivre (selon l'étude de Great Place To Work®)	80%	
Performance environnementale et sociétale	2013	2012
Emissions totales de GES en tCO2e	707	
Emissions de GES (Energie 1) en tCO2e	12	
Emissions de GES (Energie 2) en tCO2e	161	
Emissions de GES (climatisation) en tCO2e	7	
Consommation d'énergie	127kWh/m²	
Emissions de GES (achats de services, consommables) en tCO2e	80	
Emissions de GES (Déplacements) en tCO2e	264	
Emissions de GES (Déchets directs) en tCO2e	1,13	
Emissions de GES (Immobilisations) en tCO2e	182	
Solidarité : montant alloué à nos associations partenaires et engagées pour l'enfance	Environ 20 000€ Petits Princes	10 000€ Petits Princes

➤ Les principes du Pacte Mondial

Principes	Applications Square	Rapport RSE 2013
N°1	Adhésion Pacte Mondial, Charte de Management, Code Ethique	p.8 + 41 et suivantes
N°2	Charte de Management, Code Ethique	p.41 et suivantes
N°4	Charte de Management, Code Ethique, Convention Collective	p.8 + 41 et suivantes
N°6	Politique sociale/RH Square, Code Ethique, Charte de Management, Great Place To Work	p.16, 17 + 41 et suivantes
N°7	Ecogestes, actions environnementales, Bilan Carbone	p.33 à 35
N°8	Ecogestes, actions environnementales, Bilan Carbone	p.
N°9	Offre RSE Square	p.27
N°10	Charte de Management, Code Ethique	p.41



Annexe 1.

Code éthique



Ce code de conduite éthique s’appuie sur les valeurs que nous partageons et qui ont accompagné le développement de Square depuis sa création. Véritables phares, ce sont ces valeurs qui nous permettent aujourd’hui de tracer notre voie vers une croissance durable et responsable.

L’intégrité et le professionnalisme avec lesquels nous agissons sont les fondements de notre réputation individuelle et collective.

Ce Code de conduite formalise les normes qui guident notre vie professionnelle, en affirmant le cadre déontologique et comportemental qui doit nous aider à trouver la juste réponse en toute situation.

Il est essentiel que chacun s’y conforme et fasse vivre au quotidien ces valeurs. Elles sont la signature de notre engagement pour un comportement éthique dans les affaires, respectueux des individus et de leur environnement, et doivent témoigner d’une société consciente de son impact sociétal.

1 Développer et partager nos compétences

Dans le cadre des prestations que nous réalisons, nous nous engageons à mettre à disposition de nos clients toutes les compétences nécessaires à leur bonne exécution.

Ce capital de compétences est régulièrement enrichi par les savoir-faire développés lors de nos prestations internes ou externes. Il est dûment formalisé, conservé et mis à disposition des collaborateurs.

Nous nous engageons à démontrer notre capacité à progresser et à innover, dans un milieu en constante évolution, et à maintenir nos méthodes aux niveaux de qualité les plus élevés.

2 Faire preuve de pragmatisme et d’humilité

En formulant des recommandations qui s’appuient sur nos retours d’expérience et nos convictions, en refusant toute industrialisation de nos démarches, nous adaptons en permanence notre approche et nos méthodologies à l’environnement et aux besoins de nos clients.

En adoptant un positionnement résolument différent, nous associons pleinement nos clients à la réalisation des projets qu’ils nous confient ; être capables de nous remettre en cause en permanence — et conserver ainsi un esprit d’ouverture et d’innovation — nous permet de réaliser nos missions en tenant compte des spécificités propres à chaque environnement.

3 Agir avec intégrité et loyauté

Nous nous engageons à réaliser nos missions en toute indépendance d’esprit, en respectant le principe de primauté de l’intérêt de nos clients par rapport à nos intérêts commerciaux directs ou indirects.

Nous nous imposons d’accomplir systématiquement notre devoir de conseil, fondé sur notre compréhension du besoin, notre retour d’expérience, nos expertises et nos convictions.

De même, nous veillons à prévenir l’existence de tout conflit d’intérêt, qu’il soit entre un collaborateur et notre société, un collaborateur et un client ou notre société et un client.

A ce titre, nous n’acceptons aucune rémunération d’une tierce partie autre que les honoraires prévus contractuellement avec nos clients.

Chaque collaborateur s’attache à agir avec loyauté vis-à-vis de ses collègues, de la société et de ses clients.

Vis-à-vis de nos concurrents, nous nous engageons à adopter des pratiques saines et loyales fondées sur le respect dû aux professionnels du même métier. Notre avantage concurrentiel doit reposer exclusivement sur l’excellence de nos conseils, la qualité de nos prestations et de nos équipes.

Vis-à-vis de nos partenaires, nous nous engageons à respecter des pratiques fondées sur le respect mutuel.

4 Garantir la confidentialité des informations

Nous nous engageons à garder confidentielles les informations de nature non publique dont nous sommes amenés à avoir connaissance dans le cadre des missions menées auprès de nos clients.

Ce devoir de confidentialité, fondement de notre relation de confiance avec nos clients, s’exprime tant dans l’usage professionnel que personnel des informations.

A cette fin, nous veillons à mettre en œuvre tous les moyens appropriés permettant d’assurer la protection de ces informations, tant pour les supports physiques que numériques.

5 Faire vivre notre éthique en toutes circonstances

Nous nous conformons aux lois, à la réglementation et aux normes en vigueur dans tous les pays où nous intervenons et qui sont applicables à l’exercice de nos métiers.

Nous respectons les normes et procédures en vigueur chez nos clients, notamment lors d’interventions sur site.

Nous nous interdisons de favoriser l’obtention d’une mission par l’offre de quelque cadeau ou avantage personnel à un décideur. De même, nous nous interdisons de recevoir des cadeaux ou avantages de clients ou de tiers de nature à altérer notre indépendance de décision et d’exercice professionnel.

En cas de difficulté, nous nous appuyons sur notre management afin de trouver la solution conforme à nos valeurs.

6 Etre respectueux des personnes et de l’environnement

Nous nous interdisons de pratiquer toute forme de discrimination dans notre exercice professionnel, que cela soit dans la gestion de nos ressources ou dans nos relations avec des tiers. Le respect des personnes est l’une des bases essentielle de notre dynamique collective. Nous construisons un cadre de travail propre à favoriser l’épanouissement individuel et l’équilibre entre la vie professionnelle et privée.

Nous sommes tournés vers la société et nous nous investissons dans des causes et des projets où nous pouvons apporter aide, assistance et contribuer à la réussite. Nous sommes attentifs à notre environnement et nous veillons à limiter notre impact sur la consommation d’énergie, de biens ou la génération de déchets. Nous favorisons une démarche participative où chacun peut contribuer par son comportement individuel ou l’apport d’initiatives à une meilleure performance environnementale.



Annexe 2.

Charte de l'utilisateur pour
l'usage du système
d'information Square



L'application de la présente charte s'inscrit dans le cadre général des grands principes de la vie sociale et professionnelle. Elle vise à réaliser un équilibre entre les besoins de sécurité de l'entreprise et le respect des libertés individuelles et collectives.

Sa mise en œuvre doit permettre à chacun d'exercer sa liberté d'expression, reconnue et protégée par la Loi. L'exercice de cette liberté a également des conséquences et des limites, ce qu'entend rappeler ce texte.

Cette charte précise la responsabilité des utilisateurs, afin d'instaurer un bon usage des moyens de communication électronique et leur présente les contrôles effectués sur l'utilisation qu'ils font de ces outils.

Lorsqu'un collaborateur est amené à intervenir chez un client du groupe Square, cette charte s'applique et sera alors complétée avec les règles en vigueur chez ce dit client ; dans ce cas, chaque collaborateur s'engage également à les respecter.

Qu'est ce que c'est ? Pourquoi? Pour qui?

Qu'est ce que c'est ?

Cette charte est avant tout un [code de bonne conduite](#). Elle décrit des pratiques comportementales [essentiels](#) devant être connues et appliquées par l'ensemble du personnel afin d'assurer les conditions d'un usage correct et sécurisé du système d'information de Square. A cette fin, elle a pour objet de préciser les droits, les devoirs et les responsabilités de chacun, en accord avec la législation en vigueur, le code éthique de Square. Les principes énoncés ne sont pas exclusifs des règles normales de courtoisie et de respect d'autrui.

Pourquoi ?

L'entreprise fonctionne en réseau, son système d'information également. Tous les composants du réseau sont [dépendants les uns des autres](#). La défaillance de l'un d'entre eux peut avoir des conséquences qui dépassent largement le composant lui-même. Dans tous ces réseaux, le maillon le plus fragile et le moins contrôlable reste l'humain.

Pour qui ?

La présente charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs des cabinets du groupe Square, permanents ou temporaires, intervenant au Siège ou chez les clients du groupe, tous statuts confondus, ayant accès aux ressources du système d'information de l'entreprise. Elle sera notamment jointe, à titre d'information, au contrat de travail.

La charte s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise mais également aux personnels sous contrats avec Square (prestataires, stagiaires, intérimaires).

Définitions

Système d'information : ensemble des [moyens humains, techniques et organisationnels](#) permettant, en support à l'activité, de créer, de conserver, d'échanger et de partager des informations entre les acteurs internes et externes de l'entreprise, quelle que soit la forme sous laquelle elles sont exploitées (électronique, imprimée, manuscrite, vocale, image...).

Utilisateur du système d'information : toute personne autorisée à accéder, utiliser ou traiter des ressources du système d'information de SQUARE dans le cadre de son activité professionnelle.

Ressource du système d'information : le terme « ressource » désigne l'information et ses différents moyens de partage, de traitement, d'échange et de stockage.

Patrimoine d'information de SQUARE : il constitue l'un de ses actifs les plus importants de l'entreprise, sur lequel reposent sa performance, sa pérennité, sa sécurité et sa capacité à maintenir et développer ses activités et ses résultats ; il recouvre :

- les systèmes d'information de [commercialisation, de production et de gestion](#), nécessaires au plein exercice de ses métiers ;
- le [patrimoine intellectuel](#), composé de toutes les informations concourant à son savoir et son savoir-faire ;
- les [informations relatives à ses clients ou aux tiers avec lesquels elle est en relation](#), dont l'altération ou la divulgation pourrait porter atteinte à son image de marque, celle de ses clients ou des tiers concernés, voire entraîner des poursuites judiciaires ;
- les [informations relatives à son personnel](#), telles que les dossiers administratifs ou médicaux, dont la divulgation constituerait une violation de la vie privée.

Accès aux ressources

L'utilisation des ressources du système d'information de SQUARE n'est possible que dans le cadre de l'activité professionnelle des personnels, défini par leur fonction et dans les limites des délégations qui leur sont accordées. Un usage personnel ponctuel et raisonnable de la messagerie et de l'Internet est néanmoins toléré en aide à la vie pratique ou familiale dès lors qu'il n'affecte pas la qualité du service associé. Les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles.

Cette utilisation est soumise à une autorisation strictement personnelle qui ne peut, en aucune manière, être cédée, même temporairement, à un tiers sans engager la responsabilité du titulaire. Elle peut être révoquée à tout instant et prend fin en cas de suspension momentanée ou définitive de l'activité professionnelle qui l'a justifiée.

Bon usage des ressources

Chaque collaborateur est responsable de l'usage des ressources du système d'information auxquelles il accède. Contribuant, à son niveau, à la sécurité générale, il doit les utiliser de façon rationnelle et loyale afin d'en éviter la saturation ou le détournement à des fins personnelles.

Il doit :

- Protéger ses accès au système d'information en utilisant les moyens de contrôle imposés ;
Exemple : Pendant mes absences temporaires, je mets un mot de passe de veille sur mon poste de travail

- Choisir des mots de passe robustes et ne jamais les communiquer à des tiers ;
Des astuces pour constituer des mots de passe sont fournies sur ce site :
<https://support.google.com/mail/answer/29409?hl=fr>

- Appliquer les règles de sécurité en vigueur chez Square
Exemples : Je ne communique pas les codes de la porte, je ne confie pas la clef ni les badges des locaux.

- Être vigilant et signaler tout constat, tentative ou soupçon de violation d'une ressource du système d'information à sa hiérarchie ou au responsable de la sécurité des systèmes d'information de Square, et, de façon générale, toute anomalie qu'il peut constater.

Contact : Sylvain Vivien — sylvain.vivien@square-management.com

Il ne doit pas :

- Faciliter l'intrusion dans le système d'information en introduisant des failles de sécurité dans l'architecture réseau ;
Exemple : Je ne tente pas de charger un logiciel personnel, une nouvelle carte graphique...

- Contourner les dispositifs de sécurité de son poste de travail, notamment l'antivirus ;
Exemple : Je ne tente pas de suspendre, même temporairement, l'antivirus de mon poste de travail,

- Tenter de s'approprier ou déchiffrer le mot de passe d'un autre utilisateur.

- Exploiter ni tenter d'exploiter une éventuelle faille de sécurité du système d'information, ni en faire la publicité;

- Usurper une identité ou masquer la sienne ;
Exemple : je n'utilise pas le compte d'un autre utilisateur.

- Quitter son poste de travail sans s'être déconnecté, laissant ainsi des ressources accessibles.
Exemple : Je ne finis pas ma journée sans verrouiller la session de mon poste de travail, ou sans l'éteindre.

Protection de l'information

La protection du patrimoine d'information de Square vise avant tout à assurer sa disponibilité, son intégrité et sa confidentialité (communication aux seules personnes « habilitées à en connaître »). Même si des dispositions organisationnelles et techniques sont prises au niveau du groupe, elles ne constituent qu'un premier niveau de protection. Chaque utilisateur a un rôle individuel essentiel à jouer.

Il doit :

- Assurer la protection et la confidentialité des informations qui lui sont confiées ou dont il a connaissance, dans le respect des règles en vigueur au sein de Square ;
Exemples : Lors de mes déplacements je fais preuve de discrétion lorsque j'échange des informations à usage interne. Je contacte la direction de mon Cabinet ou du groupe avant toute prise de parole ou communication en externe.

- Respecter l'intégrité des configurations qui lui sont fournies : l'installation de logiciels ou de matériels ou la modification du paramétrage des ressources auxquelles il accède sont interdites ;
Exemple : Je ne connecte aucun accessoire personnel sur mon poste de travail.

- Assurer la pérennité des informations gérées au niveau de son environnement de travail en utilisant les différents moyens de sauvegarde et de duplication mis à sa disposition.
Exemple : Je sauvegarde régulièrement mes dossiers.

Il ne doit pas :

- Utiliser des informations mises à la disposition d'autres utilisateurs, quand bien même celles-ci ne seraient pas explicitement protégées ;
Exemple : Je ne copie pas ou je n'utilise pas de document dont je ne suis pas destinataire.

- Transmettre des informations sensibles à l'extérieur du groupe, par le biais de la messagerie ou de tout autre support, sans protection et sans autorisation ;
Exemple : Je ne diffuse à l'extérieur de l'entreprise que des documents explicitement identifiés comme diffusables.

- Apporter volontairement des perturbations au bon fonctionnement du système d'information, que ce soit par des manipulations anormales des ressources matérielles et/ou logicielles ou par l'introduction de programmes malveillants tels que virus, logiciels espion... ;
Exemple : Je ne réponds pas «à tous» les destinataires d'un mail envoyé à plusieurs centaines d'utilisateurs.

- Contourner les restrictions d'utilisation des ressources mises à sa disposition par les services de Square.

Législation

«Nul n'est censé ignorer la loi»

Ainsi, chaque collaborateur peut être tenu pour responsable civilement et/ou pénalement dans sa mission au quotidien, en cas de manquement à ses obligations légales et/ou réglementaires. En être conscient permet de mieux assumer ses responsabilités.

Il doit :

- S'interdire, en dehors de sa propre activité professionnelle, tout usage ou toute communication d'information sur Square, les Cabinets du groupe, ses partenaires, ses clients et ses personnels ;

- Protéger les droits de propriété de l'entreprise pour l'ensemble de ses savoirs et savoir-faire ;
Exemple : Je ne copie pas la liste des clients Square pour les donner à des tiers.

- Respecter strictement le secret professionnel lors du traitement des informations médicales ou juridiques concernant des personnels ;
Exemple : Je ne laisse jamais à des tiers la possibilité d'accéder aux informations que je détiens sur les autres collaborateurs.

- N'utiliser pour la protection des informations que les seuls moyens de chiffrement mis à sa disposition par l'entreprise dans le respect des contraintes associées ;
Exemple : Je m'assure qu'au moins une autre personne de mon service possède les codes d'accès aux documents professionnels protégés par chiffrement.

- **S'interdire de porter atteinte** au droit d'auteur ou de se rendre coupable de contrefaçon, en particulier en faisant une copie d'un logiciel commercial pour quelque usage que ce soit, hormis une copie de sauvegarde dans les conditions prévues par le code de la propriété intellectuelle.

Exemple : Je ne télécharge ni musique, ni vidéos, ni logiciels.

Il ne doit pas :

- **Chercher à porter** atteinte directement ou indirectement au droit des personnes, à leur honneur et considération ainsi qu'à leur vie privée ;
Exemple : Je ne publie pas de clichés, vidéos... sans avoir obtenu l'accord écrit des personnes représentées, je ne publie pas leurs propos sans leur accord.

- **Se rendre coupable**, directement ou indirectement, notamment par le biais des moyens informatiques, de **délits dits « de presse »** (diffamation, injure ...) ou à procéder au stockage de documents proscrits par la loi (détention d'images ou de textes à caractère pédophile et/ou raciste, ...)
Exemple : Je n'utilise pas mon adresse e-mail professionnelle pour participer à des forums externes.

- **Utiliser ou détourner à son profit** ou à celui d'un tiers tout ou partie du système d'information auquel il a accès, que ce soit ou non dans l'exercice de ses missions ;
Exemple : Je ne peux utiliser mon poste de travail à des fins privées qu'avec modération. Au delà de 30 courriels par mois ou 5% de capacité du disque dur, il y a abus.

- **Porter atteinte**, directement ou indirectement, aux systèmes de traitement automatisés des données, aux bases de données et aux logiciels : intrusion ou utilisation sans autorisation... ;
Exemple : Je ne détruis pas de fichier dont je ne suis pas l'auteur ou le responsable.

- **Intercepter ou écouter des communications** ou se livrer à la surveillance des autres postes de travail.
Exemple : Je n'enregistre pas les conversations et je ne consulte pas le courrier de mes collègues.

SquareNet

SquareNet est l'espace central qui gère en particulier : la communication, les connaissances, les expertises ainsi que tous les projets internes. Son caractère stratégique rend donc obligatoire sa maîtrise et son bon usage.

Il doit :

- **Publier ses documents** dans l'espace dédié.
Exemple : je publie mon dossier de compétences ainsi que les retours d'expériences dans l'espace de mon cabinet.

- **Préserver ses publications originales** et signaler les modifications pour garder l'intégrité de ses publications ;

- **Corriger ses erreurs** ;

- **Répondre** aux questions et aux commentaires ;

- **Être respectueux** des avis opposés ;

- **Citer les documents** originaux référencés ;

- Chercher à **apporter de nouvelles connaissances** ou réflexions.

Il ne doit pas :

- **Divulguer des informations confidentielles**, financières ou autres ;

- **Supprimer un billet ou un commentaire** à moins qu'il soit diffamatoire ou contre toute éthique ;

Usage de l'internet (web, messagerie, forum...)

L'usage des services offerts par Internet devient un élément prépondérant du système d'information d'une l'entreprise. Ses spécificités génèrent de nouveaux risques auxquels il faut être particulièrement vigilant, eu égard à la mondialisation de son étendue. La loi et les règlements évoluent régulièrement et varient en fonction des États ; chaque collaborateur a le devoir de se tenir informé des nouvelles clauses ou restrictions d'usage.

Il doit :

- **Utiliser** les services Internet dans le cadre strict des droits accordés et des accès autorisés dans le respect des principes et règles propres aux divers sites concernés ;
Exemple : Je ne consulte pas de sites inappropriés (pornographie, jeux, piratage...) même s'ils sont accessibles.

- **Faire preuve** de la plus grande correction à l'égard de ses interlocuteurs dans le cadre des échanges électroniques (courrier, forums de discussion ...) ;
Exemple : Je m'identifie, je respecte mes interlocuteurs, je ne sature pas les forums internes, je ne me livre pas à des attaques personnelles dans ces forums.

- Observer un devoir de réserve et se garder d'émettre une opinion personnelle étrangère à son activité professionnelle, susceptible de porter atteinte à l'entreprise ;

Il ne doit pas :

- **Consulter ou télécharger** des données (textes, images, sons) ayant un caractère explicitement indécent, contraire à l'ordre public, portant atteinte à la dignité ou à la vie privée, à caractère injurieux, raciste, pornographique, diffamatoire ou en rapport avec une secte ;

- **Transgresser** les autorisations d'accès à Internet ; de façon dissimulée ou non, **porter ou proférer des propos** à caractère injurieux, raciste, pornographique ou diffamatoire.

Contrôle de l'usage des ressources

L'entreprise doit pouvoir répondre aux requêtes relatives au comportement de ses collaborateurs, notamment lors de l'usage des ressources de son système d'information, émanant des tribunaux ou des organismes de police. A ces fins, elle met en œuvre des **moyens d'enregistrement et d'analyse**. Les informations associées jouissent d'une protection particulière contre tout risque de divulgation.

Par ailleurs et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, notamment par référence à la Loi « informatique et libertés », l'entreprise met en œuvre des moyens de contrôle et d'investigation utiles à la sauvegarde de ses intérêts. Ces contrôles sont limités aux mesures quantitatives en ce qui concerne les informations à caractère « privé » explicite.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'entreprise peut être amenée à **restreindre**, voire **fermer**, sans préavis tout accès avec l'extérieur.



Annexe 3.

Charte du management

Les Managers de Square jouent un rôle primordial dans la constitution, le suivi, l'animation, et l'évolution des équipes placées sous leur responsabilité.

De la bonne gestion de ses équipes dépend le bien-être au travail des membres qui la composent, l'image de marque du groupe et du cabinet pour lesquels ils travaillent, leur pérennité et leur développement.

A ce titre ils s'engagent à respecter scrupuleusement les douze articles de cette Charte et à œuvrer en permanence pour promouvoir les principes sur lesquels ils reposent.

1 La disponibilité :

La disponibilité à l'égard de leurs collaborateurs caractérise les Managers de Square. A l'écoute, ils demeurent accessibles et agissent en temps réel afin d'apporter des solutions adaptées aux problèmes rencontrés par leurs équipes.

2 Le suivi :

Les Managers de Square s'engagent à avoir un contact avec l'ensemble des collaborateurs placés sous leur responsabilité au minimum une fois par semaine.

Ils s'engagent également à assurer — dans les temps et la fréquence impartis — tous les points formels exigés par la direction de leur cabinet.

3 Le respect des engagements :

Le respect des engagements pris vis-à-vis de leurs collaborateurs lors des bilans annuels, des réunions de suivi de projet, des points formels ou informels, constitue pour les Managers de Square un impératif catégorique.

4 Le respect des individus :

Le respect est une vertu cardinale des Managers de Square. A travers l'attention réelle qu'ils portent à leurs collaborateurs, à leurs clients, ou à leurs candidats, ils traitent avec un égal respect l'ensemble de leurs interlocuteurs.

5 L'équilibre vie professionnelle/vie privée :

Les Managers de Square veillent à maintenir un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de leurs collaborateurs.

De manière générale ils modulent leurs exigences en fonction du grade de chacun des membres de leur équipe.

A l'écoute, ils savent répartir les tâches relevant de l'implication interne, en adaptant leurs demandes à la charge de travail qu'exige la bonne réalisation des missions menées par leurs collaborateurs.

Ils seront ainsi particulièrement attentifs aux horaires exagérément tardifs que leurs clients demandent à ceux-ci d'effectuer, et — si nécessaire — traiteront directement ce point avec les responsables du projet concerné.

6 L'attention portée aux événements personnels :

Attentifs aux événements pouvant affecter leurs collaborateurs, ils tiennent compte des difficultés que ceux-ci rencontrent dans leur vie personnelle et tentent de les aider à les surmonter en adaptant notamment leur cadre de vie professionnel aux exigences de la situation.

Si le Manager n'est pas en mesure d'apporter une réponse concrète à la situation rencontrée, il se tournera vers son Directeur associé à qui il reviendra de prendre — dans la mesure du possible — les décisions qui s'imposent.

7 La gestion des congés :

Conscients du travail que leurs collaborateurs doivent effectuer dans la durée, les Managers de Square accordent une attention particulière à la prise régulière de leurs congés et gèrent directement cette question avec le client si nécessaire.

8 La période d'inter-contrat :

Les Managers de Square font tout pour réduire au maximum la durée des périodes d'inter-contrat vécues par leurs collaborateurs.

Au-cours de cette période, ils organisent l'emploi du temps de ces derniers en leur confiant des tâches valorisantes, qui soient de nature à favoriser le développement du cabinet ou leurs propres compétences.

Ils veilleront en tout premier lieu à ce que leurs collaborateurs soient connus de tous les managers de Square, en les présentant, avec le souci constant de mettre en valeur leur expérience comme leur personnalité.

9 Cohésion et convivialité :

Responsables de leur département, les Managers de Square veillent à la cohésion de leur équipe ainsi qu'à l'ambiance conviviale qui doit prévaloir en leur sein.

Ils présentent systématiquement les collaborateurs présents sur un même site client.

A travers l'organisation régulière de rencontres, ils animent la vie de leur département, indépendamment des événements organisés par Square ou par leurs cabinets respectifs.

10 La valorisation :

Le souci de valoriser l'expérience, les compétences, l'expertise ou le savoir-faire de leurs collaborateurs, anime les Managers de Square.

Les présenter, savoir parler de ce qu'ils font comme de qui ils sont de manière positive, enthousiaste et concernée, à l'ensemble de leurs collègues comme de leurs clients ou prospects, est un devoir pour les Managers de Square.

Les Managers veillent également à promouvoir l'expertise de leurs collaborateurs par l'intermédiaire des publications internes ou externes, des réseaux sociaux ou des manifestations permettant de mettre celle-ci en valeur.

11 L'équité :

Les Managers de Square veillent tout particulièrement à traiter équitablement leurs collaborateurs sans distinction de sexe, de diplôme, d'appartenance ethnique ou religieuse, qu'il s'agisse de leur rémunération, de leur progression dans l'organigramme hiérarchique, ou dans l'accès aux missions proposées par l'ensemble des cabinets de Square.

La progression de leurs collaborateurs se fera au mérite et ne s'attachera qu'aux résultats de leurs missions, à leur implication dans la vie interne de leur cabinet et à l'attitude que ceux-ci sont tenus d'adopter en tant que salarié d'un cabinet membre de Square.

12 La progression professionnelle :

A travers le soin qu'ils portent à la formation et à l'évolution continue de leurs collaborateurs, les Managers de Square s'engagent à bâtir avec chacun d'entre eux un projet de progression professionnelle personnalisé.

Ils tiendront tout particulièrement compte de leurs demandes lors des changements de mission, en s'efforçant toujours de concilier le souhaitable et le possible.

13 La motivation :

La culture du résultat, le dépassement de soi et la recherche constante de la meilleure solution pour leurs collaborateurs, résument l'engagement professionnel des Managers de Square. A travers la mise en avant des perspectives d'avenir offertes par le groupe, à travers leur sens humain, leur écoute et leur intelligence de situation, ils font en sorte de préserver l'image de Square tout au long de leur carrière.

Notes :



Square

173 Avenue Achille Peretti
92200 Neuilly-sur-seine

www.square-management.com