

# MARGO CONSEIL



Communication sur le Progrès

## SOMMAIRE

<b>01</b> Edito du Président	<b>3</b>
<b>02</b> Gouvernance	<b>7</b>
<b>Margoconseil</b> en chiffres	
Evaluation Ecovadis de nos pratiques RSE	
<b>03</b> Notre responsabilité environnementale	<b>15</b>
La dématérialisation de nos fiches de paie	
La gestion de notre consommation papier	
La maîtrise de notre consommation énergétique	
<b>04</b> Notre responsabilité économique	<b>22</b>
Les Achats responsables	
<b>05</b> Notre responsabilité sociale	<b>26</b>
Notre adhésion à la Charte de la diversité	
L'adaptation de notre processus de recrutement en faveur de la non-discrimination	
Le bien-être du salarié au cœur de notre politique ressources humaines	
<b>06</b> Nos objectifs 2015	<b>42</b>





Olivier HEMAR  
**Président**

Nous sommes fiers de réaffirmer notre engagement aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont nous sommes signataires depuis 2012.

Conscients de l’empreinte que nous laissons en tant qu’entreprise, dans notre environnement de travail direct ou indirect, nous restons convaincus qu’en nous engageant toujours plus dans le respect de ces principes et en le faisant savoir autour de nous, nous contribuerons, à notre échelle, à établir les usages de demain.

Adhérer au Pacte Mondial, c’est nous donner les moyens d’améliorer nos pratiques au bénéfice de l’emploi et de notre développement et nous inscrire dans une démarche de progression pour mieux maîtriser notre empreinte écologique, améliorer le bien-être de nos salariés et augmenter nos leviers de performance.

Pour la troisième année consécutive, nous publions notre communication sur le progrès qui illustre les actions menées et les résultats obtenus en 2014.



## 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
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
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
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



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

« En tant que DRH, je considère que la politique RSE fait partie intégrante de la politique des ressources humaines de **Margoconseil**.

Mon objectif est de formaliser notre politique de développement durable et de nous inscrire dans une démarche de progression constante. Dans le respect des dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous employons à faire évoluer, à communiquer et à suivre ainsi les indicateurs les plus pertinents. Depuis 2012, nous nous sommes dotés d'une charte RSE, d'un guide d'achats responsables et avons mis en place des actions concrètes au sein de notre entreprise.

Les dix principes sur lesquels nous nous engageons nous permettent de participer concrètement au développement d'une société responsable et engagée envers les Hommes et notre Planète – et de le faire savoir. Il nous importe que tous nos collaborateurs, clients et fournisseurs partagent cet engagement et prennent à cœur nos initiatives. »

Nous avons adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2012 et depuis nous multiplions les actions en faveur de notre politique de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Nos principales actions 2012	Nos principales actions 2013
<p><b>Responsabilité sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actions en faveur des ESAT, EA</li> <li>▪ Communication sur nos valeurs en faveur du respect des droits de l'Homme</li> <li>▪ Actions en faveur de l'équilibre vie privée-vie professionnelle</li> <li>▪ Politique d'astreinte</li> <li>▪ Accord sur la participation aux bénéfiques</li> <li>▪ Mise en place d'une subvention du Comité d'Entreprise</li> </ul> <p><b>Environnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Création de notre politique d'entreprise sur :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Le recyclage,</li> <li>➢ La dématérialisation,</li> <li>➢ L'économie d'énergie.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Achats responsables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politique d'achat responsable</li> <li>▪ Cartographie de nos fournisseurs</li> </ul> <p><b>Ethique et communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diffusion de notre code de conduite</li> <li>▪ Ordre de mission</li> <li>▪ Diffusion des règles de confidentialités</li> </ul>	<p><b>Environnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dématérialisation de nos factures</li> <li>▪ Le recyclage des équipements informatiques</li> <li>▪ La maîtrise de notre consommation énergétique à travers notamment l'usage de la lettre verte</li> </ul> <p><b>Responsabilité sociale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluation des risques professionnels via le CHSCT</li> <li>▪ Création d'un parcours d'intégration</li> <li>▪ Mise en place d'une politique de gestion de carrière formalisée</li> <li>▪ Création du pôle Knowledge Management</li> <li>▪ Mise en place d'une politique de non-discrimination</li> </ul> <p><b>Achats responsables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Association de nos fournisseurs de manière contractuelle à notre politique d'achat</li> </ul>

Gouvernance

**MARGO**   
**CONSEIL**

### Margoconseil en chiffres Se donner les moyens

8

9



Olivier HEMAR  
**Président**

« **Margoconseil** est une société de conseil en systèmes d'informations spécialisée dans le secteur de la finance de marché. Depuis 2005, l'ambition qui nous anime est de fournir des prestations d'excellence et d'être un acteur incontournable en finance de marché, reconnu pour son agilité et son esprit pionnier.

Nous sommes convaincus que la pérennité de cette croissance va dépendre, en partie, de notre capacité à maintenir et à partager nos valeurs tout en développant notre stratégie, c'est pourquoi nous accordons une attention particulière à la gestion des compétences et à l'épanouissement professionnel de nos consultants.

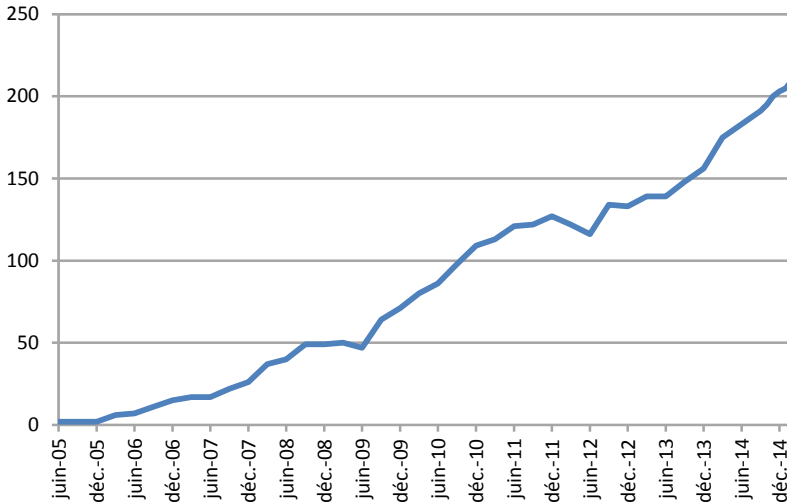
Nos valeurs et le comportement de nos employés sont les éléments clés de ce que nous apportons à nos partenaires commerciaux.

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

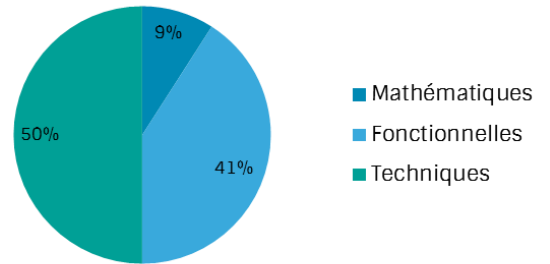


**Margoconseil** est une société de conseil en systèmes d'Information dans le secteur de la finance de marché. Créée en 2005, elle a connu une forte croissance au fil des années et joue les premiers rôles en terme de qualité de ses prestations.

Evolution du nombre de collaborateurs

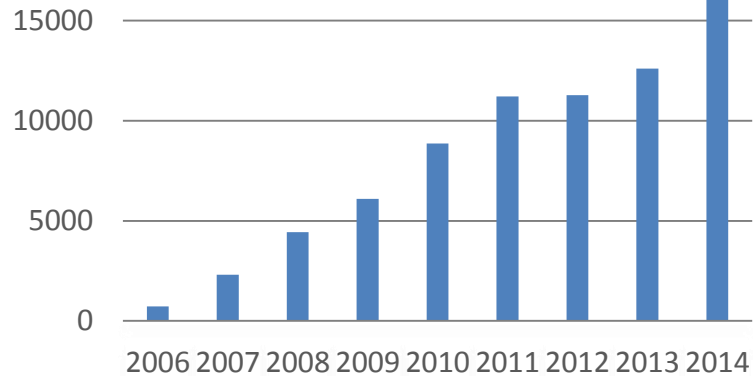


**Métiers**  
(en % de prestations)



Depuis sa création, **Margoconseil** connaît une progression des effectifs continue et une croissance soutenue malgré des contextes économiques difficiles,

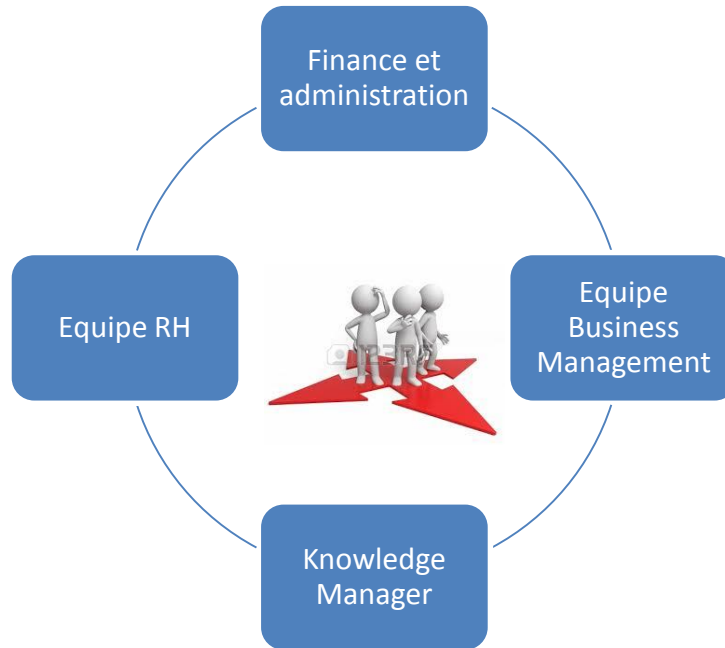
Evolution du Chiffre d'Affaires en KEUR



### Nos principaux clients



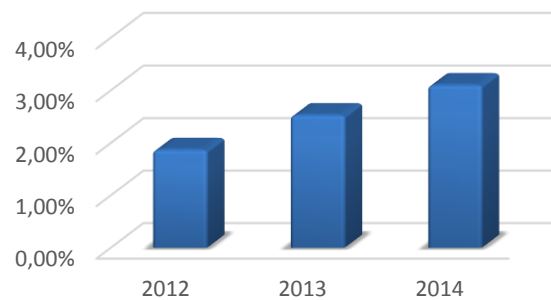
L'impulsion de notre politique de développement durable est donnée au plus haut niveau de l'entreprise par les dirigeants. Le comité de direction est composé des deux associés fondateurs, de la directrice des ressources humaines - en charge notre politique RSE - du directeur commercial et du directeur financier.



### 1 - Dédier un budget à notre politique RSE

Depuis 2012, nous avons décidé d'allouer un budget spécifique à notre politique RSE. La part du budget consacré à cette problématique est en constante progression car nous souhaitons nous donner les moyens de répondre à nos engagements.

Part du CA investi

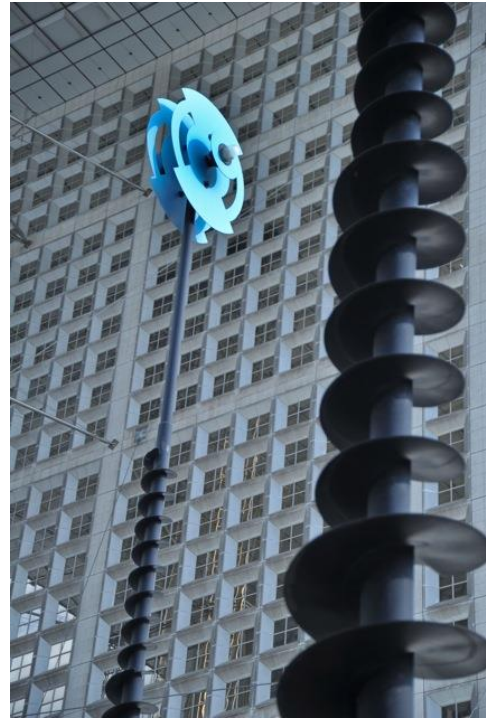


## 2 - Partager une ligne de conduite

Lors de son intégration, chaque collaborateur prend connaissance de notre code de conduite qui instaure les règles à respecter en matière de conduite personnelle, de conflit d'intérêt et de sécurité de l'information.

En signant ce code de conduite, le collaborateur s'engage à respecter les valeurs de notre société.

A travers ce document, il est également informé de nos engagements en terme de qualité de l'environnement de travail et de développement durable.



### Code de conduite de la société

#### Message des Associés

Margo Conseil est une société de conseil en finance des marchés qui a pour stratégie de s'imposer comme le leader sur son marché en termes de qualité de services. La qualité de son recrutement et sa stratégie commerciale lui ont permis de connaître une croissance remarquable au fil des années. La pérennité de cette croissance va dépendre, en partie, de notre capacité à maintenir et à partager nos valeurs tout en développant notre stratégie. Nos valeurs et le comportement de nos employés sont les éléments clés de ce que nous apportons à nos partenaires commerciaux. Notre succès dépend, en partie, de notre capacité à respecter nos normes éthiques. Pour aider à les diffuser au sein de la Société, elles ont été formalisées dans le Code de Conduite ci-dessous. Ce code doit être respecté par tous les employés, sans qu'il ne porte préjudice aux exigences légales et obligatoires en vigueur, qui par définition, doivent régir toutes nos actions.

Olivier HEMAR  
Associé

Xavier LAFARRIGUE  
Associé

Margo Conseil  
S.A.S. au capital de EUR 16 000  
Madelaire - Collines de l'Arche  
92507 Paris la Défense Cedex  
RCS Nanterre 5 492 713 003 - APE 6202A

Margo Conseil est une société par Actions Simplifiée au capital de 15 000 euros. Siège social : 1, rue Madelaire - 92507 Paris la Défense - 75 100 000 - 01 057 10 100 - SIRET 48 27 1 00000022

### Actions réalisées sur l'exercice 2014

Lorsque nos collaborateurs démarrent une mission chez l'un de nos clients, ils signent des déclarations de confidentialité, spécifiques à chacun de nos clients et s'engagent au respect de ces règles.

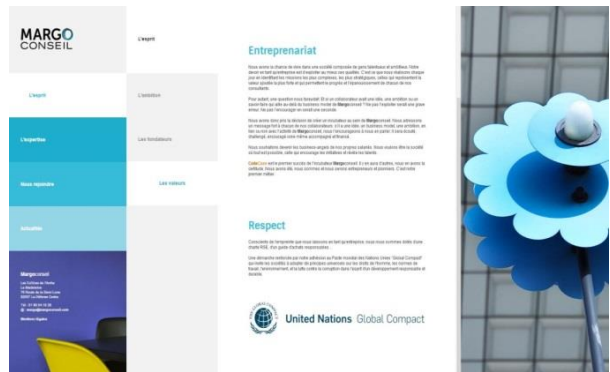
Ils prennent ainsi connaissance des règles déontologiques et des règles de sécurité.

## 3 - Communiquer sur notre engagement

Nous communiquons notre politique de développement durable à travers notre site internet et par l'intermédiaire des réseaux sociaux.

### Site Internet

Notre engagement au Pacte Mondial des Nations Unies a un rôle central sur notre site internet. Notre *Communication on progress* est accessible à tous.



Margoconseil <http://lnkd.in/dzSBJ6h>



**RSE : Margoconseil obtient une Certification Gold**  
 margoconseil.com · Margoconseil vient tout juste de recevoir une récompense pour la mise en œuvre de sa politique RSE ( ndlr. Responsabilité Sociétale des Entreprises). Après une évaluation des pratiques environnementales et sociales basée sur 21 indicateurs RSE,...



Sponsoriser une nouvelle

J'aime (5) · Commenter · Épingler en haut · il y a 11 mois

Margoconseil, damien delacroix +3

### Réseaux Sociaux

Nous communiquons sur tous les évènements internes et partageons nos engagements en matière de développement durable par le biais de notre page Linked In, de notre page Facebook et de notre compte Twitter.

La croissance durable est un point clé pour chacun d'entre nous et pour nos familles, elle est également essentielle pour nos intérêts économiques à long terme.

Nous sommes assujettis à une responsabilité environnementale et nous nous conformons de manière proactive aux exigences légales en vigueur. Nous encourageons le développement économique et

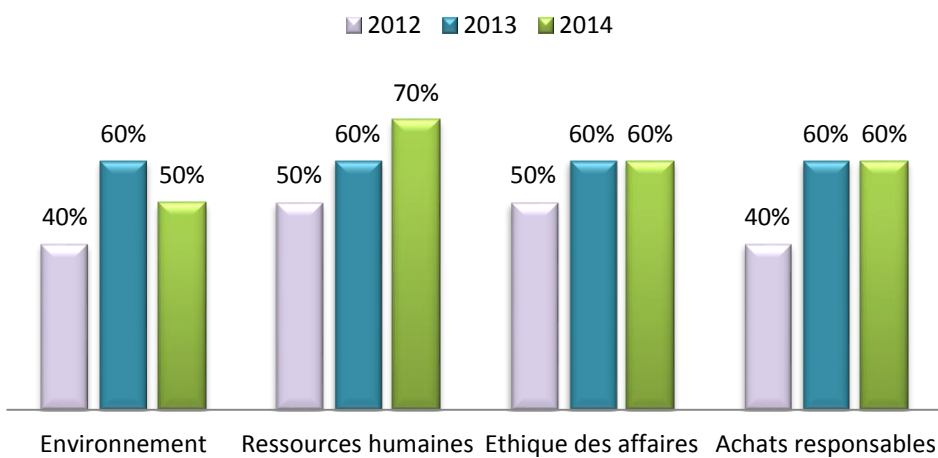
l'amélioration de la qualité de vie des communautés auprès desquelles nous intervenons et soutenons des actions en ce sens.

Nous condamnons le travail des enfants ou le travail forcé. Nous encourageons les relations avec les fournisseurs, les associés et les sous-traitants qui partagent ces mêmes valeurs.

## 4 - Se faire auditer annuellement par Ecovadis

Comme en 2013, nous avons choisi de faire évaluer nos actions par la Société Ecovadis en 2014. Cette évaluation nous permet de connaître nos axes de progression et de construire ainsi une politique de développement durable pertinente et cohérente.

Notes écovadis en 2012, 2013 et 2014



**Environnement** : Margoconseil se situe dans le TOP 23% des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

**Ressources Humaines** : Margoconseil se situe dans le TOP 3% des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

**Ethique des Affaires** : Margoconseil se situe dans le TOP 13% des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

**Achats Responsables** : Margoconseil se situe dans le TOP 4% des fournisseurs évalués par EcoVadis dans sa catégorie

### Commentaire global Ecovadis

Depuis la dernière évaluation, le score global a augmenté grâce à la mise en place de mesures supplémentaires. L'entreprise démontre la mise en place

d'un système de management complet sur les enjeux de ressources humaines.

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

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

### RSE : Margoconseil obtient une Certification Gold

En 2014, Margoconseil a reçu une récompense pour la mise en œuvre de sa politique RSE.

Après une évaluation des pratiques environnementales et sociales basée sur 21 indicateurs RSE, EcoVadis a remis une certification GOLD à Margoconseil.

Grâce notamment à une politique d'Achats Responsables et Sociétale, Margoconseil se situe dans le TOP 10 % des fournisseurs évalués par EcoVadis toutes

catégories confondues.

Margoconseil est particulièrement fière de faire partie des 3 % des fournisseurs les plus impliqués et proactifs dans son secteur d'activité sur leurs pratiques sociales : respect du droit du travail, gestion de carrière et formation.





# Notre responsabilité environnementale

**MARGO**   
**CONSEIL**

### 03 Notre responsabilité environnementale

La dématérialisation de nos fiches de paie	15
La gestion de notre consommation papier	16
La maîtrise de notre consommation énergétique	17
	18



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

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



La dématérialisation contribue à la protection de l'environnement. Notre devoir est de revoir en permanence toutes nos activités et méthodes de travail afin de veiller à ce que nos processus aient un moindre impact sur l'environnement.

## 2014 : Dématérialisation des bulletins de paie

Les bulletins de paie sont désormais stockés dans un coffre-fort électronique de la société DIGIPOSTE, filiale du groupe La poste.

<https://www.digiposte.fr/>

Chaque collaborateur dispose de son propre coffre-fort confidentiel dont il demeure propriétaire toute sa vie.

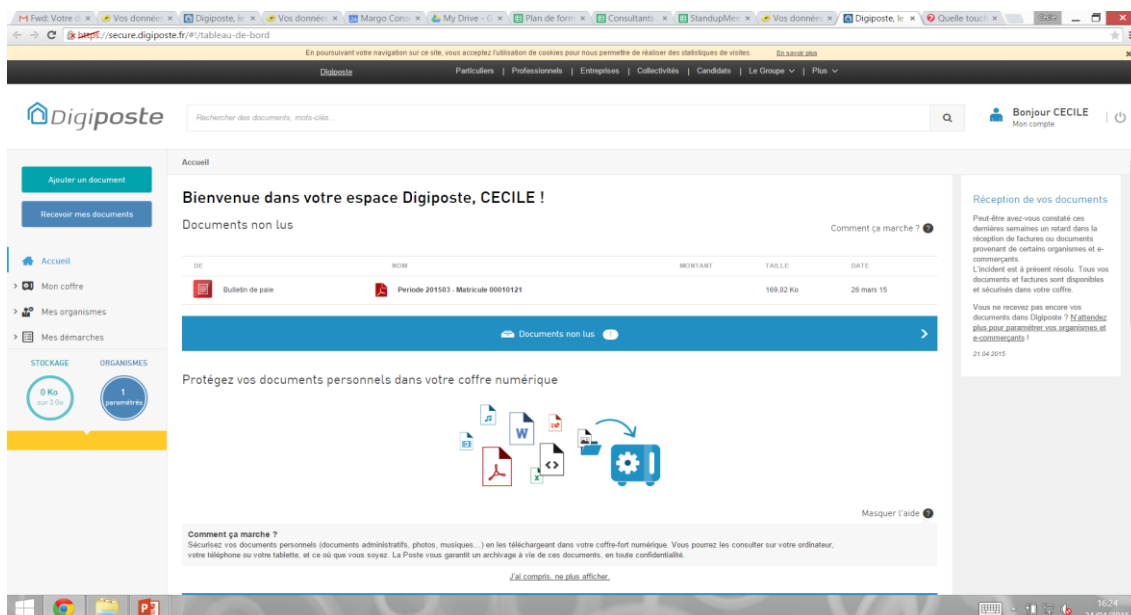
Il peut ainsi y recevoir automatiquement les documents numériques demandés tels que le bulletin de paie mais aussi d'autres documents tels des relevés de comptes ou des factures. Ces documents sont

archivés gratuitement sans limite de durée et ont la même valeur légale que leur équivalent papier. Ils sont ainsi accessibles partout, tout le temps depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.



73% de nos salariés ont adhéré aux bulletins de paie dématérialisés.

Nous souhaitons que plus de 85% de nos collaborateurs y adhèrent l'année prochaine.



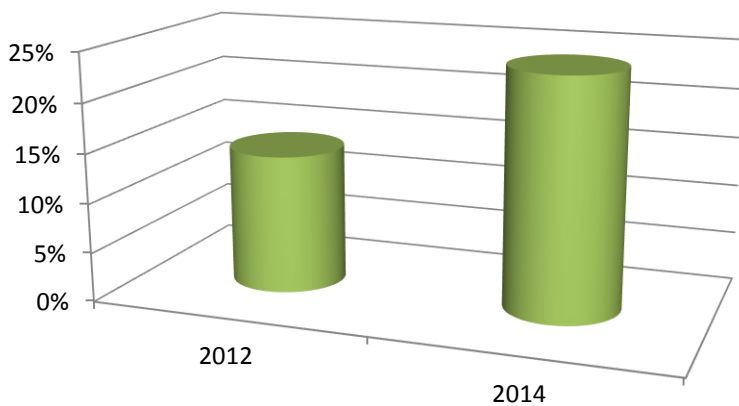
## 2014 : Prolongement de l'action en faveur des factures dématérialisées

**Margoconseil** poursuit son action en faveur de la dématérialisation de ses factures. Cela nous permet des coûts de facturations réduits, une diminution de nos frais d'envois, et surtout un moindre impact sur l'environnement.

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



### % de factures dématérialisées



En 2014, plus de 20% de nos factures étaient des factures dématérialisées.

### 2014 : Instauration de bonnes pratiques liées à l'impression

Nous favorisons la responsabilisation de nos collaborateurs en diffusant des bonnes pratiques :

- Impression en recto-verso et en noir et blanc en configurant les imprimantes par défaut
- Réutilisation du papier « brouillon »
- Préférence des supports électroniques au support papier quand cela est possible

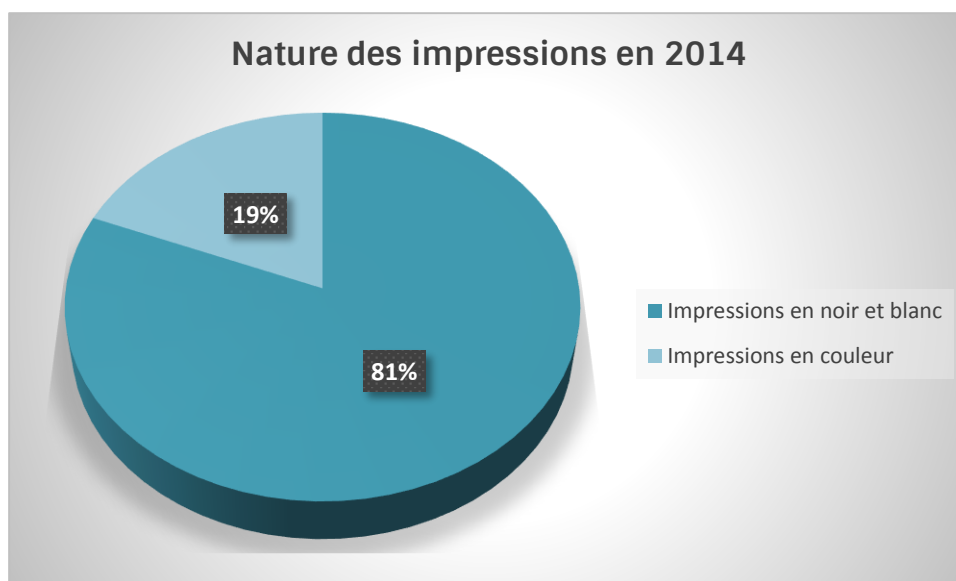
Dans cette optique, nous faisons toujours appel à la société D Cube pour la mise en place de cube de recyclage dans nos locaux.

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

Le recyclage du contenu de 2 cubes

sécurisés (équivalent 100 kg ou 35 ramettes de papier) correspond à la sauvegarde d'un arbre (15 arbres sont nécessaires pour produire une tonne de papier). Par ailleurs, en choisissant le recyclage des papiers en lieu et place de l'incinération ou de l'enfouissement, nous participons à la création d'emplois directement et indirectement créés pour assurer cette tâche.

Grâce à ce recyclage, la société D Cube, qui s'occupe du recyclage de ces cubes, participe à la reforestation de l'île de Madagascar. Cette dernière a perdu 80% de sa forêt, notamment du fait des cultures sur brûlis.



Comme tout produit de consommation, l'encre a un impact important sur l'environnement à toutes les étapes de son cycle de vie, de sa fabrication en passant par son emballage, son transport, son utilisation et son recyclage.

Pour réduire cette masse de déchets, nous recyclons nos cartouches d'imprimantes.



### Actions réalisées en 2014

Nous stockons 100% de nos cartouches d'encre. Notre objectif est d'atteindre un stock de trente cartouches pour les envoyer ensuite au recyclage.

Inciter nos collaborateurs aux bonnes pratiques, c'est également les encourager à ne pas consommer de gobelets en carton ou en plastique. Nous avons offert à chacun de nos collaborateurs une tasse destinée à leur lieu de travail.

Afin de minimiser l'impact de l'empreinte carbone de nos salariés, nous les incitons à prendre les transports en commun pour leurs trajets quotidiens. A titre d'exemple, une voiture particulière dépense 197.60 grammes de CO2

par voyageur et par kilomètre, alors que le même trajet effectué en RER ne dépense que 4 grammes de CO2 (Chiffres RATP-2013).

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

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

Nous participons naturellement au remboursement d'une partie de leurs frais de transport.



## 2014 : Forte réduction de la consommation d'électricité individuelle

En 2014, nous avons sensibilisé nos collaborateurs à la consommation d'électricité. Chacun est invité au quotidien à être responsable en :

- Eteignant les lumières pour le dernier quittant l'open space
- Eteignant systématiquement les appareils dans les salles de réunion après utilisation
- Eteignant les écrans d'ordinateur tous les soirs

La fermeture complète des ordinateurs nous a permis de réduire considérablement notre consommation d'électricité en 2014.

### Courrier

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

### Actions réalisées

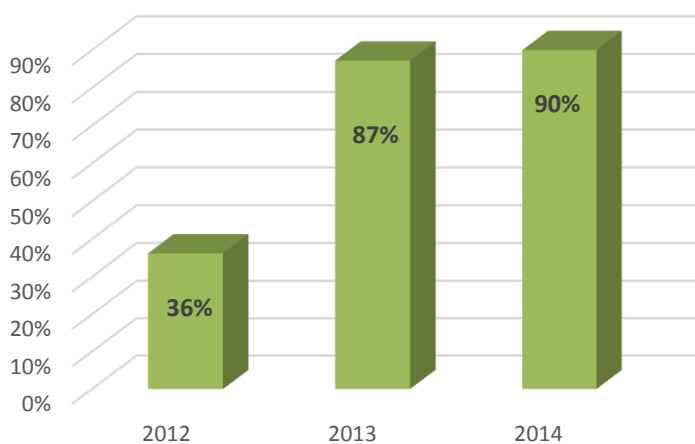
En 2012 Margo a fait le choix d'affranchir son courrier exclusivement avec des timbres verts. Margoconseil contribue ainsi, à son échelle, à l'engagement du Groupe La Poste de baisser de 15% ses émissions de gaz à effet de serre tel que le dioxyde de carbone.

### Consommation d'énergie

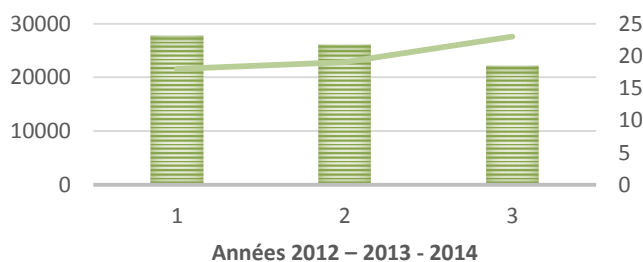
Grace à notre politique d'économies d'énergie, à l'implication de tous nos salariés, nous avons réduit notre consommation d'électricité de 13% et de 28% par collaborateur entre 2013 et 2014.

	2013	2014
Conso d'électricité en KW/h	25828	22131
Nombre de collaborateurs	19	23
Consommation par tête	1343	962

Evolution de l'usage de la lettre verte



CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ EN KW/H



■ Consommation d'électricité en KW/h  
 — Nombre de personnes au siège

# Notre responsabilité économique

**MARGO**   
**CONSEIL**

## Politique d'achats responsables Actions 2014

24  
25

Gilles NOEL  
Directeur financier



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

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

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

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

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

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

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



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

### Environnement

- Mettre en œuvre une politique d'amélioration continue dans le domaine de l'environnement
- Prévenir les risques de pollution
- Réduire les consommations d'énergie et de consommables
- Réduire ses déchets
- Réduire son impact environnemental

### Responsabilité Sociale

- Respecter la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Ne pas faire travailler d'enfants

- Respecter les lois en matière sociale
- Etablir un programme de prévention en matière de santé et de sécurité au travail
- Respecter ses partenaires et ses engagements,
- Privilégier les relations de partenariats à long terme
- Favoriser les achats locaux, lorsque cela est possible

### Ethique des affaires :

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



## Consommables

En 2014, nous avons renouvelé notre contrat avec la Société INAPA, pour l'achat de notre papier. INAPA est une société écoresponsable associant performance et environnement. INAPA est certifié FSC et PEFC.

Tout le papier acheté par **Margoconseil** est certifié PEFC.

PEFC s'efforce de promouvoir partout des pratiques forestières compatibles avec la protection des ressources forestières et le bien être économique et social des populations concernées. La certification donne l'assurance que chaque forêt certifiée est bien gérée selon les règles établies par les professionnels et les usagers.

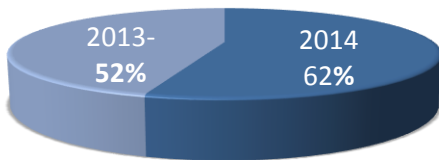
Dès que cela s'est avéré possible, nous avons choisi nos consommables en fonction de leur moindre impact sur l'environnement. A ce titre, nous achetons autant que possible des consommables issus des filières de recyclage ou bien de filières certifiées.

## Cartographie de nos fournisseurs

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

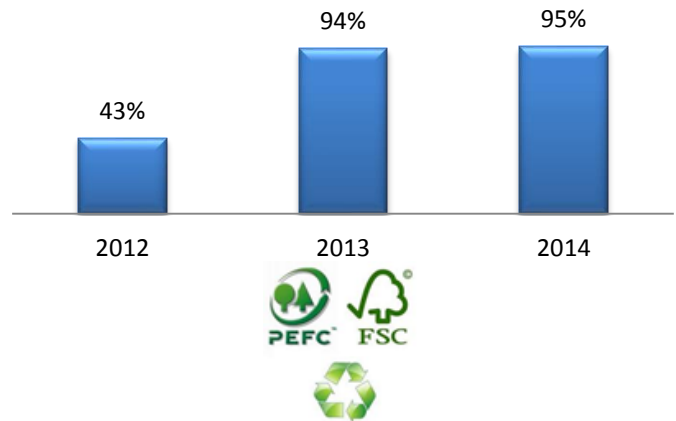
**En 2014, 95 % de nos nouveaux fournisseurs sont dotés d'une démarche RSE.**

### Parts des achats verts



Pour sensibiliser nos collaborateurs à la problématique RSE, nous avons mis à leur disposition en 2014 des stylos en aluminium recyclé, achetés via la société Cadoetik.

### Nouveaux fournisseurs 2013 dotés d'une démarche RSE



**Notre  
responsabilité  
sociale**

**MARGO**   
**CONSEIL**

## 04 Notre responsabilité sociale

Notre adhésion à la Charte de la diversité	29
L'adaptation de notre processus de recrutement en faveur de la non discrimination	30
Le bien-être du salarié au cœur de notre politique ressources humaines	35
La communication de nos engagements à travers les réseaux sociaux	42



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

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

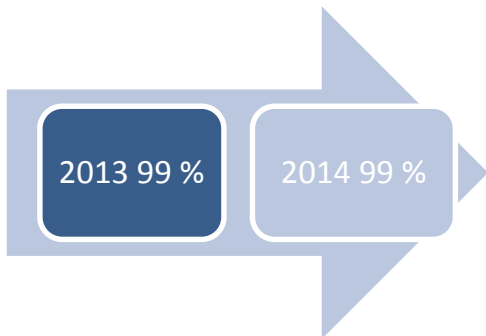
Il est important pour **Margoconseil** de s'engager sur cette voie. Nous mettons tout en œuvre pour améliorer nos pratiques, afin que nos collaborateurs puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et s'épanouissent totalement dans leur environnement de travail.

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

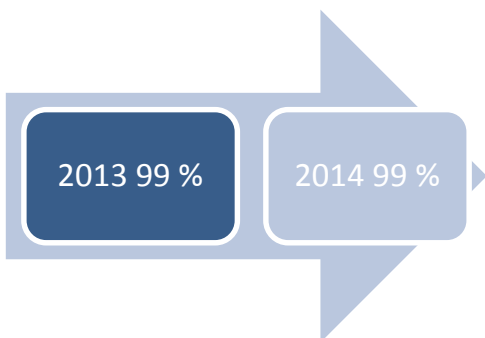
Cette politique s'articule autour :

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

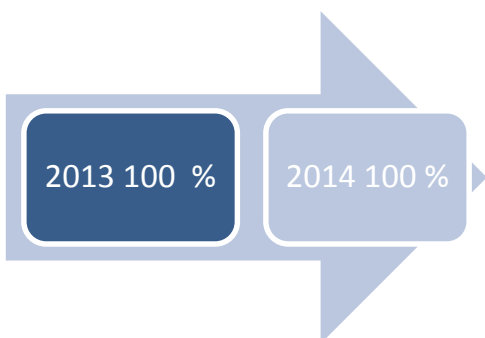
## SALARIÉS CADRES



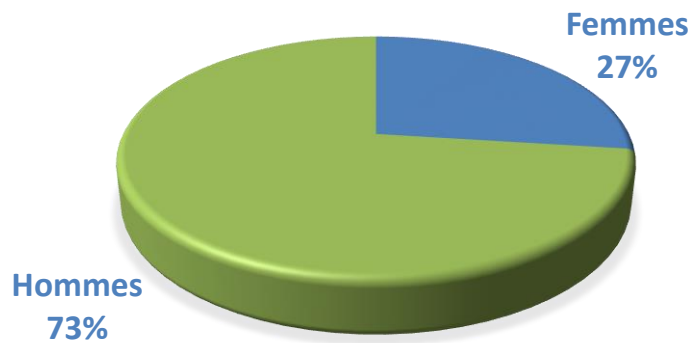
## SALARIÉS TEMPS COMPLET



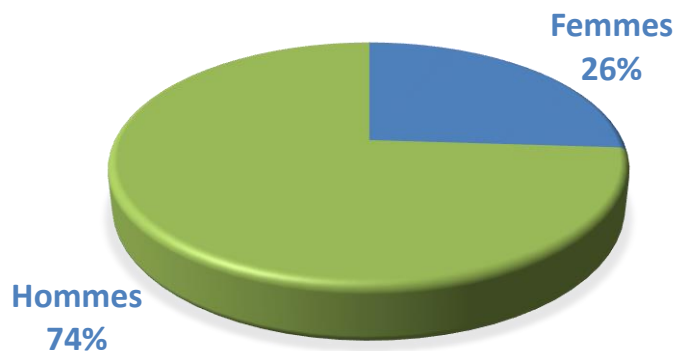
## SALARIÉS EN CDI



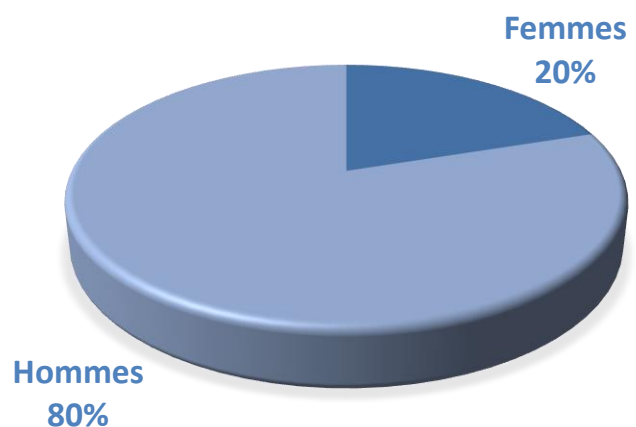
## RÉPARTITION HOMMES ET FEMMES EN 2013



## RÉPARTITION HOMMES ET FEMMES EN 2014



## COMPOSITION DU COMITÉ DE DIRECTION EN 2014



Au titre de l'année 2014, il n'y a eu aucun accident de travail et 1 accident de trajet.

### 2014 : Notre adhésion à la Charte de la diversité

**Margoconseil est signataire de la Charte de la diversité depuis juin 2014.**

Nous avons adhéré à la Charte de la diversité afin d'exprimer notre engagement à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et afin de prévenir toute discrimination en matière d'emploi dans l'entreprise.

Nous considérons que la diversité constitue à la fois une responsabilité sociétale majeure et un atout concurrentiel essentiel.

La politique de ressources humaines mise en place chez **Margoconseil**

assure que le recrutement et l'évolution professionnelle de ses collaborateurs se décident en fonction de leurs seules compétences, sans considération de genre, d'âge, d'orientation sexuelle, de religion, de handicap ou de tout autre élément qui pourraient constituer une discrimination.

**Margoconseil** a de plus une politique de recrutement orientée vers la diversité, ce qui se traduit notamment par un effectif riche de personnes d'origines, de profils, de culture et de parcours très variés.



## 2014 : Adaptation de notre processus de recrutement en faveur de la non-discrimination

Margoconseil respecte la législation en vigueur concernant la non-discrimination en matière de recrutement et d'évolution professionnelle. L'ensemble des pratiques et procédures RH sont définies et expliquées lors de l'intégration de nos chargé(e)s de Ressources Humaines, **par le biais de tutoriels**.

Ces tutoriels décrivent la politique de ressources humaines de l'entreprise, à savoir :

- L'organisation de la fonction RH
- L'administration du personnel
- Le recrutement et l'intégration
- Le parcours professionnel
- La formation

Margoconseil étudie, à compétences égales, toutes candidatures dont celles de personnes en situation de handicap.

En 2014, Margoconseil s'est engagée à :

- A respecter la loi notamment ne pas mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi de critères discriminants tel que sexe, origine, âge ou le handicap
- A ne pas refuser d'embaucher une

personne en considération de ces critères,

- A assurer, à situation identique, l'égalité de rémunération,
- A assurer un égal accès à la formation professionnelle,
- A prendre ses décisions d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle et de mutation sur la base des seules compétences.

Nous faisons apparaître sur chaque offre d'emploi la mention suivante « *Engagé en faveur de l'égalité des chances, Margoconseil vous informe que ce poste est ouvert aux candidatures de personnes en situation de handicap.* »

**MARGO  
CONSEIL**

### Maîtrise d'Ouvrage Front Office outil de Market Making

Pour accompagner notre forte croissance, nous recherchons des consultants qui souhaitent s'investir dans des projets innovants, engagés à haute valeur ajoutée au sein de grandes banques d'investissement, de sociétés d'Asset Management et d'industriels ayant des activités de trading.

Dans le cadre de leurs missions, nos consultants sont intégrés aux équipes projets ou opérationnelles de nos clients et gagnent en compétences sur l'ensemble des métiers de la Finance des marchés.

Engagé en faveur de l'égalité des chances, Margoconseil vous informe que ce poste est ouvert aux candidatures de personnes en situation de handicap.

#### Contexte :

Au sein d'une grande banque d'investissement parisienne, vous intervenez en Front Office au sein d'une équipe de 10 Maîtrise d'Ouvrage. Vous êtes en charge de la maintenance évolutive et des projets sur une application interne de Market Making Obligatoire, dédiée aux produits de trading (bonds, repo, futures, etc.).

L'objectif de cette application est d'assurer le suivi de position, le suivi des risques, de rendre disponible le trading des données de Hedging, pricing, Pnl, et de suivre les évolutions réglementaires qui impactent le trading.

#### Vous contribuerez à :

- Recueillir le besoin auprès des utilisateurs
- Identifier les axes d'amélioration et les nouvelles fonctionnalités à mettre en place
- Rédiger les spécifications fonctionnelles à destination de l'équipe de développement
- Rédiger des plans de tests fonctionnels
- Assurer la formation des utilisateurs

#### Les plus de la mission :

- Contacts quotidiens avec les traders
- Environnement fonctionnel riche en Front Office sur des produits de taux
- Maintenance évolutive et corrective sur un développement de proximité très complet et ultra réactif
- Travail en méthodologie Agile pour une gestion pro-active des projets dans un contexte de travail sous contraintes externes multiples

Lieu : Paris – Type de contrat : CDI temps plein – Rémunération : selon profil

#### Le poste est idéal si :

- Vous justifiez d'une formation Bac +5
- Vous justifiez d'une expérience significative en Maîtrise d'Ouvrage Front Office
- Vous avez une très bonne connaissance des produits de taux (bonds, repo, swaps, etc.) et des problématiques de trading (positions, risques, Pnl, pricing, etc.)
- Vous avez une expérience confirmée sur un outil interne de market making et une excellente maîtrise des interactions avec les plateformes électroniques
- Vous aimez travailler en équipe mais avec une forte autonomie et des responsabilités nécessitant une force de proposition

#### Margoconseil :

Créée en 2005, Margoconseil compte aujourd'hui 200 personnes. En rejoignant Margoconseil, vous bénéficiez d'opportunités stimulantes dans le secteur de la finance de marché. Nous avons à cœur d'identifier des missions pertinentes au regard de votre projet professionnel. Nos recrutés des consultants dont les compétences, le potentiel de progression et la motivation contribueront au succès des projets que nous confions nos clients.

Si vous êtes intéressé(e), merci d'adresser votre candidature par mail à : [drh@margoconseil.com](mailto:drh@margoconseil.com)

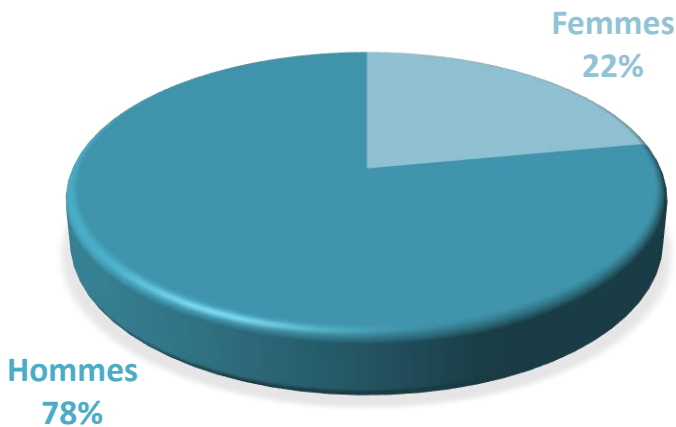
Contact: [drh@margoconseil.com](mailto:drh@margoconseil.com) – +33 1 80 04 10 20

Margoconseil – Les Collines de l'Arche – Le Madeleine – 92 057 Paris La Défense Cedex

**MARGO  
CONSEIL**

2014 : Adaptation de notre processus de recrutement en faveur de la non-discrimination

RÉPARTITION DES CANDIDATS EMBAUCHES EN 2014



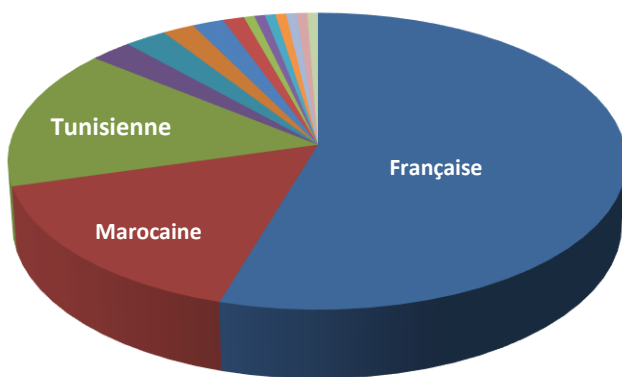
Nous avons recruté 59 personnes en 2014. La discrimination, notamment celle basée sur le sexe, la race, les origines, la religion, l'âge ou les croyances, est en contradiction avec nos valeurs, notre histoire, notre culture et nos intérêts économiques et ne doit pas être acceptée.

EXPÉRIENCE MOYENNE DES CANDIDATS EMBAUCHES EN 2014



L'expérience moyenne des collaborateurs que nous recrutons s'élève à 5 ans.

Nos consultants sont issus de 15 nationalités différentes.



- Française
- Marocaine
- Tunisienne
- Chinoise
- Algérienne
- Camerounaise
- Sénégalaise
- Anglaise
- Américaine
- Cambodgienne
- Gabonaise
- Italienne
- Malgache
- Mauritienne
- Russe

### Le rapport sur la parité

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

Pour l'établir et se fixer des objectifs, nous nous appuyons sur trois rapports de situation comparée :

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



A l'échelle de notre société, les femmes représentent 26 % de nos effectifs. L'écart est le plus fort sur la population des consultants puisqu'il y a 24 % de femmes consultant(e)s alors que sur les autres catégories de personnel, il y a 36% de femmes.

La population des consultants est traditionnellement masculine. Ce déséquilibre s'explique par les conditions du marché car seulement 5 % de femmes fréquentent une école d'ingénieur. Le pourcentage d'hommes et de femmes promus en 2014 est similaire.

Nous avons mis en place des actions spécifiques en 2014, comme la communication lors des forums et la mise en place d'outils de contrôle.

**Nous avons également créé un réseau féminin.** L'objectif de ce réseau est simple : faire en sorte que nos collaboratrices puissent s'entraider, se conseiller et partager leurs expériences.

Les collaboratrices de **Margoconseil** sont amenées à prendre en charge des sujets complexes en finance de marché et en IT, ce réseau est l'occasion privilégiée pour mutualiser les bonnes pratiques et agrandir de façon naturelle et spontanée le cercle de connaissances. Nos consultantes et membres féminins du siège ont ainsi eu l'occasion de se rencontrer au cours de l'année lors de plusieurs rendez-vous.



Le jeudi 19 février 2015  
À partir de 18h45  
Chez Margoconseil (au rez-de-chaussée)

**MARGO**  
CONSEIL

Rsvp avant le ...  
communication@margoconseil.com

**DARE to**  
Oser développer le potentiel des femmes



### Actions 2014 en faveur de notre politique handicap

Depuis 2013, nous axons notre politique handicap autour de 5 axes majeurs :

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

En 2013, nous avons conçu une plaquette de sensibilisation autour du thème du handicap et de la prise en charge du handicap chez **Margoconseil**, avec l'aide de la société Alther qui travaille en collaboration avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

**Cette plaquette est distribuée à l'arrivée de chaque nouveau collaborateur lors de la signature du contrat de travail.**

En 2014, pour chaque réunion d'intégration que nous animons trimestriellement, nous faisons appel à l'ESAT Les Fourneaux de Marthe Et Matthieu pour la confection du buffet. Nous aidons ainsi le secteur des entreprises qui emploie des personnes en situation de handicap pour indirectement jouer sur l'emploi des personnes handicapées.

Nous avons également fait une refonte de notre dossier d'accueil qui intègre l'intégralité de nos engagements en faveur de la non-discrimination.



Pour favoriser l'intégration dans nos équipes de jeunes diplômés et de stagiaires, nous nous sommes rendus au sein des écoles en 2014 pour participer à des forums entreprises et animer des conférences techniques.

**15 octobre :** Forum **EPITA**

Participants : Charles (EPITA 2010), Amandine (RH) et Marie (RH)  
Conférence d'Emmanuel (Knowledge Manager - EPITA 2009) : "Le C# et les systèmes de trading"

**16 octobre :** Forum **ENSEIRB MATMECA**

Participants : Réda (ENSEIRB 2012) et Charlotte (RH)

**23 octobre :** Forum **ENSIMAG**

Participants : Jérémy (ENSIMAG 2013) et Caroline (RH)

Forum **EFREI**

Participants: Elmain (EFREI 2007) et Marie (RH)

**29 octobre :** Conférence **EPITECH** :  
« Quelles méthodologies pour moi développeur ? »

Speakers : Emmanuel (Knowledge Manager - EPITA 2009) et Caroline (RH)



En 2014, 100 % de ceux qui ont intégré un stage au sein de notre entreprise ont signé un CDI

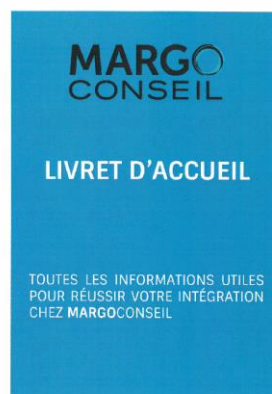


### 2014 : L'intégration et le suivi de proximité

Margoconseil offre à chaque nouveau collaborateur un **parcours d'accueil** et d'intégration spécifique quel que soit ses responsabilités. **En 2014, nous avons constitué un livret d'accueil** que nous remettons à nos collaborateurs lors de la signature de leur contrat de travail. Ce livret d'accueil a pour objectif de leur livrer toutes les informations nécessaires pour une intégration réussie, Les premières semaines d'une prise de poste sont essentielles pour bien prendre ses marques. Nous avons à cœur d'accompagner nos consultants pas à pas durant cette période.

Afin de les accueillir de manière conviviale au sein de notre équipe, nous convions nos collaborateurs à une

**réunion d'intégration au siège** au cours de laquelle ils rencontrent les autres consultants qui nous ont rejoints récemment autour d'un cocktail.



Le **HR Manager** anime chaque année l'entretien annuel du collaborateur. Ce dernier peut le solliciter qu'il ait besoin d'un simple conseil ou qu'il ait une demande précise concernant la formation, son évolution ou son implication chez Margoconseil

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

Le **Business Manager** est responsable du bon déroulement de la mission du consultant chez le client. Il s'assure qu'il ne rencontre pas de difficulté particulière et que les sujets sur lesquels il travaille gagnent progressivement en complexité.


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

2014 : L'accompagnement et la gestion de carrière

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

### Le point projet trimestriel

Chaque trimestre, nous organisons un point de suivi qui réunit notre consultant, son business manager et le client. Ce point est l'occasion pour nous d'identifier les difficultés rencontrées, les réalisations et les succès. Il nous permet également de nous assurer que les responsabilités de nos consultants gagnent en complexité.

 En 2014, les indicateurs que nous avons mis en place nous permettent de noter que plus de 90% de nos collaborateurs bénéficient de points projets réguliers.

### L'entretien de carrière

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


L'entretien de carrière permet à la fois, de faire le point sur les compétences du collaborateur et d'évaluer ses progrès et ses potentialités. Le salarié est ainsi invité à s'exprimer sur les principaux projets réalisés, sur ses succès, ses points forts, ses axes d'amélioration. Au cours de cet entretien, le salarié est invité à exprimer ses envies et ses motivations afin de dessiner son plan de

carrière.

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



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

 En 2014, nous avons accompagné vingt changements de mission suite aux souhaits exprimés par nos consultants.

C'est parce que nous exploitons les comptes rendus d'entretien de carrière de nos salariés et engageons les actions nécessaires que nous fidélisons nos collaborateurs.

L'année 2014 a été riche en événements et temps de partage proposés à nos consultants car nous souhaitons créer un environnement de travail agréable et stimulant et renforcer le sentiment d'appartenance à **Margoconseil**.

En 2014, nous avons organisé un événement par mois avec nos consultants pour leur permettre de mieux se connaître et de créer un sentiment d'appartenance plus fort à **Margoconseil**.

### La soirée annuelle

En octobre 2014, le temps de la soirée annuelle de **Margoconseil**, nos collaborateurs ont pu profiter d'une soirée exceptionnelle. Au cours de ce moment privilégié, nous avons célébré l'année 2014 en admirant Paris et ses plus beaux monuments tout en naviguant sur la Seine.

### La Convention annuelle

Cet événement a pour but d'expliquer le bilan de l'année précédente et de donner de la visibilité sur la stratégie de **Margoconseil** et son positionnement pour l'année à venir.

### Coupe du monde de football

Pour la coupe du monde 2014, nous avons lancé à destination de tous nos consultants, un site de pronostics, réalisé par la **C# Academy**.

Plusieurs événements sportifs et culturels ont jalonné l'année Défi Evry Urban Trail, visite du Quai Branly, Forest Hill...

### Urban foot

Tous les mardis soirs, nous organisons des matchs de footbolls en salle **au Forest Hill de Nanterre**. Deux équipes de 5 joueurs tournent à chaque match et se composent de consultants comme de collaborateurs du siège.

### Visite au Quai Branly

En 2014, trente cinq consultants **Margoconseil** ont profité d'une visite guidée au musée du Quai Branly.



### 2014 : L'effort de formation maintenu

#### L'effort formation a été constant sur les années 2013/2014.

En 2014, un budget de 125 118 € a été utilisé pour les formations. Le FAFIEC a subventionné à hauteur de 12 000 €.

Ces formations ont été dispensées selon les souhaits de nos employés.

Chaque année, les besoins de formations sont remontés par nos salariés lors de leurs entretiens de carrière. Le Knowledge Manager fait la synthèse de ces besoins et étudie les caractéristiques de chaque métier. Puis il élabore la politique formation en collaboration avec les membres du Comité d'Entreprise.



73 personnes ont reçu une formation en 2014.

37 % des personnes formées étaient des femmes.

#### Certifications

Nous avons proposé à nos salariés intéressés des certifications CFA

(Chartered Financial Analyst), FRM (Financial Risk Manager), ITIL et SCRUM. Ces certifications ont pour but de faire progresser nos salariés en méthodologie et en connaissances fonctionnelles.



#### L'Anglais

Des cours collectifs d'anglais sont proposés à nos collaborateurs toute l'année. Ils ont ainsi l'occasion de perfectionner leur anglais. Les cours sont axés sur l'expression et la compréhension orale.



Emmanuel Chaffraix  
Knowledge Manager

Le **Knowledge Manager** dédie son temps à la formation de nos collaborateurs et à l'animation de l'école interne que nous avons créée en 2013, la C# Academy. La C# Academy s'adresse à des consultants issus d'une excellente formation académique désireux de se former au C#. Emmanuel Chaffraix les aide à travailler les différentes fonctionnalités du C# au cours d'une formation intensive.

**Margoconseil** a mis en place un organe spécifique de contrôle de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein de l'entreprise. Cet organisme s'est vu confier la responsabilité de mettre en place et de communiquer sur la politique de **Margoconseil** en terme de santé et de sécurité des salariés.

### Le rôle du CHSCT

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

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



Actions réalisées sur l'exercice 2014

### Document unique d'évaluation des risques professionnels

Le CHSCT de Margoconseil a émis, en 2012, son document unique d'évaluation des risques professionnels afin de mieux cerner les différents risques. Ce document a été réactualisé en 2014 et les risques ont été réévalués.



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

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

Le comité d'entreprise (CE) est mis en place par voie d'élection dans les entreprises employant au moins 50 salariés, ce qui est le cas de **Margoconseil**.

Les salariés sont informés dès la signature de leur contrat de travail sur le rôle du Comité d'Entreprise au travers de notre livret d'accueil. Dès leur arrivée, ils reçoivent des identifiants pour se connecter sur le site du CE (<http://ce.margoconseil.com>) et bénéficient d'une subvention de 20€ par mois pour l'achat de prestations de loisirs.

Les collaborateurs peuvent contacter à tout moment nos deux membres du comité d'entreprise à l'adresse suivante : [ce@margoconseil.com](mailto:ce@margoconseil.com)

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

### Le site internet du CE

Tous nos salariés ont un accès privé au site du Comité d'entreprise détaillant les avantages négociés pour eux.

### Exemples d'actions du CE en 2014 :

- Rapport sur la parité
- Plan d'action autour de la parité pour les années 2013-2014
- Négociation sur la formation professionnelle
- Accès à une plateforme d'achat
- Participation à l'urban trail
- Subvention du Comité d'Entreprise pour des abonnements à des salles de sport
- Location hebdomadaire d'une salle de football urbain



### Mesures pour faciliter l'équilibre vie professionnelle - vie privée :

La majeure partie de nos salariés bénéficie d'une convention individuelle de forfait jour. Nos salariés bénéficient d'une parfaite autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et bénéficie d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail. Nous organisons lors des entretiens de carrière un échange autour de la charge de travail et nous mettrons toutes les actions nécessaires en place si celle-ci est trop importante.

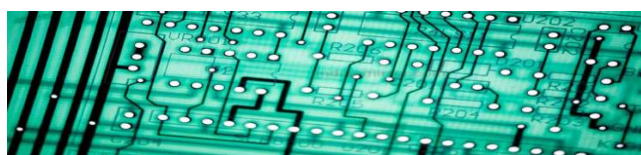


Etre consultant chez **Margoconseil**, c'est appartenir à une communauté d'experts. Il est important que nos collaborateurs puissent se créer un réseau autour d'intérêts communs, c'est pourquoi nous avons créé des communautés qui rassemblent des consultants partageant une expertise ou un intérêt fort pour une problématique donnée. Tous les consultants sont invités à participer à ces communautés et à les enrichir.

### 2014 : Création d'une deuxième communauté

En 2013, la communauté .Net a été créée à l'initiative de l'un de nos consultants pour partager les différentes expériences de chacun des participants autour des technologies C#.NET de Microsoft. Cette communauté a permis de :

- Faire de la veille technologique
- D'aborder des problématiques techniques

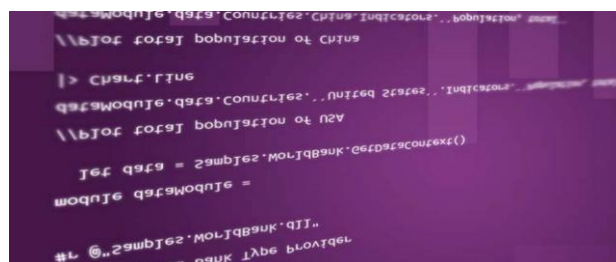


Une deuxième communauté JAVA a été créée en 2014 à l'initiative d'un consultant expert en JAVA.

### 2014 : Le développement des conférences métier

Nous avons organisé quatre conférences métier en 2014.

Des consultants volontaires viennent y présenter leur mission et les problématiques liées qu'ils rencontrent au quotidien et répondre aux questions des participants.



### Accompagnement des salariés en Intercontrat

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

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

2015

**MARGO**   
**CONSEIL**



## Responsabilité sociale

Adoption de l'arrondi solidaire

Mise en place de partenariats avec les missions handicapés de nos écoles partenaires

Multiplication des événements Margo-conseil

Mesure du bien-être de nos salariés

## Achats responsables

Aide auprès des entreprises du secteur adaptés

Achat d'un tableau tactile pour mettre fin aux post it et paper board en réunion

## Ethique et communication

Création d'une newsletter

## Environnement

Dématérialisation totale de notre gestion du personnel

Coach Carbone

Recyclage des piles et des téléphones

Sensibilisation de nos collaborateurs à l'Eco-conduite

