



**MARGO**   
**CONSEIL**

Communication on progress 2017

## 01 Edito du Président

## 02 Gouvernance

Margoconseil en chiffres

Evaluation Ecovadis de nos pratiques RSE

## 03 Notre responsabilité environnementale

La dématérialisation de nos fiches de paie

La gestion de notre consommation papier

La maîtrise de notre consommation énergétique

## 04 Notre responsabilité économique

Les Achats responsables

## 05 Notre responsabilité sociale

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

## 06 Nos objectifs 2018





Olivier HEMAR  
**Président**

Nous sommes fiers de réaffirmer une nouvelle fois en 2017 notre engagement aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Conscients de l’empreinte que nous laissons en tant qu’entreprise, dans notre environnement de travail direct ou indirect, nous sommes convaincus qu’en nous engageant toujours plus dans le respect 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 cinquième année consécutive, nous publions notre communication sur le progrès qui illustre les actions menées et les résultats obtenus en 2016 et 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'O. HEMAR', written over a set of horizontal lines.

Le Pacte mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

Ces dix principes sont inspirés de :

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

## ✓ Droits de l'homme

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

Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

## ✓ Normes du travail

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;

L'abolition effective du travail des enfants; et

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## ✓ Environnement

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;

A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement; et

A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## ✓ Lutte contre la corruption

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

« Notre politique RSE fait partie intégrante de la politique des ressources humaines de **Margoconseil**.

Mon objectif est de nous inscrire dans une démarche de progression constante, c'est pourquoi, 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 est important que tous nos collaborateurs, clients et fournisseurs partagent cet engagement et prennent à cœur nos initiatives. »

Nous avons adhéré pour la première fois au Pacte Mondial des Nations Unies en 2012 et depuis nous multiplions les actions en faveur de notre politique de RSE.

## Nos principales actions depuis 2012

### Responsabilité sociale

- Création d'un parcours d'intégration
- Mise en place d'une politique de gestion de carrière formalisée
- Création du pôle Knowledge Management
- Mise en place d'une politique de non-discrimination
- Partenariat avec des ESAT
- Diffusion d'une newsletter
- Actions en faveur de l'équilibre vie privée-vie professionnelle
- Accord sur la participation aux bénéfices
- Formalisation de notre politique ressources humaines

### Environnement

- Création de notre politique d'entreprise sur : le recyclage, la dématérialisation et l'économie d'énergie

- Dématérialisation de nos factures
- Le recyclage des équipements informatiques
- La maîtrise de notre consommation énergétique à travers notamment l'usage de la lettre verte

### Achats responsables

- Politique d'achat responsable
- Cartographie de nos fournisseurs
- Association de nos fournisseurs de manière contractuelle à notre politique d'achat

### Ethique et communication

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



# Gouvernance



## Margoconseil en chiffres Se donner les moyens

8  
9



Olivier HEMAR  
Président

Depuis 2005, nous apportons de la valeur sur des sujets à forte complexité technologique, en consulting. Ce qui nous distingue, au-delà de nos expertises, en Haute performance IT, Digitalisation, Data-management et Modernisation de Code, c'est que nous vivons dans l'éco-système des start-ups (#LaPiscine – StartUp Studio) créé par nos fondateurs et que nous investissons en R&D.

Nous pensons que la pérennité de notre 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.

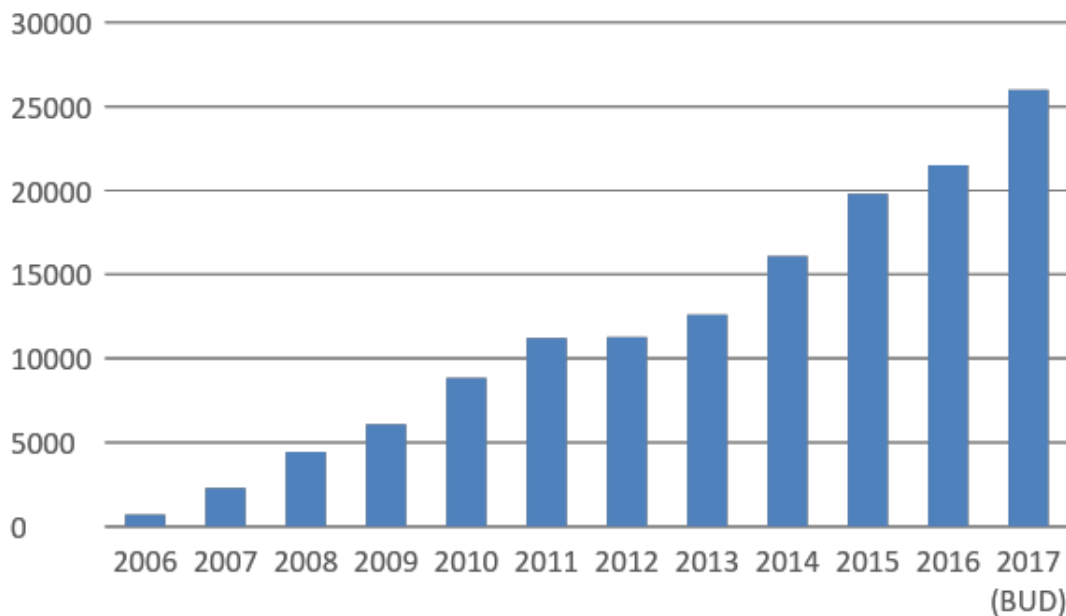
Notre succès passe ainsi d'abord par le respect de nos normes d'éthiques des affaires. Pour aider à les diffuser au sein de la Société, elles ont été formalisées dans un Code de Conduite. Ce code doit être respecté par tous les employés, sans qu'il ne porte préjudice aux exigences légales et obligatoires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





Margo est une société spécialiste du software engineering qui a 12 ans et qui compte 275 personnes. Nous apportons de la valeur sur des sujets à forte complexité technologique, en consulting. Nous avons d'abord acquis une expertise en finance des marchés là où il y a des contraintes techniques importantes et dans une industrie qui a été parmi les premières à faire sa révolution digitale. Et depuis 2014 nous nous développons dans d'autres secteurs et d'autres pays. Nous sommes aujourd'hui présents à Paris, à Varsovie et à Londres.

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



### Nos principaux clients



1/ L'impulsion de notre politique de développement durable est donnée au plus haut niveau de l'entreprise par les dirigeants.

Le Comité de direction de **Margoconseil** est composé des deux associés fondateurs, de la directrice des ressources humaines, du directeur général et du directeur administratif financier.

La **Directrice des Ressources Humaines** a la responsabilité d'impulser notre politique RSE et d'en mesurer les résultats chaque année.

L'équipe RH veille au bien-être des consultant, à l'évolution de leur carrière et à leur formation continue,

Le **Directeur Général** est responsable de la stratégie commerciale et à ce titre de la relation avec notre principaux clients.

L'équipe commerciale veille à la diffusion de notre code de conduite auprès de nos consultants.

Le **Directeur administratif et financier** a notamment en charge notre politique des achats et s'assure que nos fournisseurs y adhèrent.

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.

2/ Nous partageons notre ligne de conduite avec l'ensemble de nos collaborateurs

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 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.

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.

**MARGO**  
CONSEIL

Code de conduite de la société

Message des associés

Margoconseil est une société de conseil en France 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 qui 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 savoir.

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 engagements légaux et obligatoires en vigueur, qui par définition, doivent régir toutes nos actions.

Olivier HEMER  
Associé

Xavier LACARRIÈRE  
Associé



### 4/ Nous nous faisons auditer annuellement par la société Ecovadis

En 2013, 2014 et 2016, nous avons choisi de faire évaluer nos actions par la Société Ecovadis. Cette évaluation nous permet de connaître nos axes de progression et de construire ainsi une politique de développement durable pertinente et cohérente.

#### 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.

Le prochain audit de nos pratiques aura lieu en mai 2018,

✓ **Environnement:** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 18 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Social:** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 1 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Ethique des Affaires:** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 19 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Fournisseurs :** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 7 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Global:** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 3 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie Computer programming, consultancy and related activities.

✓ **Global:** MARGO CONSEIL SAS se situe dans le **TOP 2 %** des fournisseurs évalués par EcoVadis dans toutes les catégories.



### Obtention d'une certification GOLD en 2016

En 2016, 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 4 % 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



### 03 Notre responsabilité environnementale

L'emménagement du siège social au sein d'un  
nouvel immeuble labellisé BBC

La dématérialisation de nos fiches de paie

La gestion de notre consommation papier

La maîtrise de notre consommation énergétique



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.



2016 : Emménagement au sein d'un immeuble labellisé BBC

En juin 2016, notre siège social a intégré un nouvel immeuble de 1000 m<sup>2</sup>, à Paris, à proximité de l'Etoile, un positionnement que nous avons souhaité central.



### Un immeuble labellisé BBC

Nous avons opté pour un projet de construction labellisée BBC (Bâtiment Basse Consommation) pour bénéficier de performances énergétiques élevées grâce à :

- une isolation optimisée
- une bonne étanchéité à l'air notamment aux endroits sensibles
- une ventilation contrôlée permanente de type double flux, qui assure confort et qualité de l'air
- Un puits de lumière créé par un atrium central favorisant ainsi la lumière naturelle

Notre déménagement répond à notre croissance et à notre volonté de proposer à l'ensemble de nos salariés de nouveaux espaces de collaboration, d'échanges et de travail. Nous pouvons dorénavant accueillir nos consultants pour des formations, des conférences ou des événements informels.



Bâtiment  
Basse Consommation



## 03 Notre responsabilité environnementale - La dématérialisation de la gestion du personnel

2016 : Poursuite de la dématérialisation de la gestion du personnel

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.

Les bulletins de paie sont stockés depuis 2014 dans un coffre-fort électronique de la société DIGIPOSTE, filiale du groupe La poste.



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.



70% de nos salariés y adhèrent aux bulletins de paie dématérialisés.

44 des collaborateurs y adhéraient en 2015,

# REPLICON™

Bienvenue à la Zone Client de Replicon



Depuis 2015, les collaborateurs renseignent leur timesheet et transmettent leurs notes de frais via un nouvel outil en ligne, Replicon.

Cet outil, accessible également sous la forme d'une application mobile, permet de dématérialiser complètement la gestion des temps : congés et présence, ainsi que la gestion des notes de frais qui est totalement numérisée.

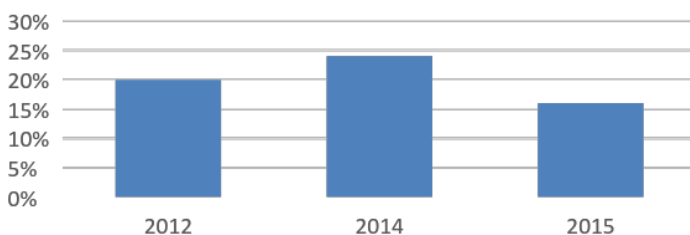
### 2016 : Prolongement de l'action en faveur des factures dématérialisées

**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.



Evolution du pourcentage de factures dématérialisées



En 2015, plus de 16% de nos factures étaient des factures dématérialisées.

### 2016 : Adoption de bonnes pratiques liées à l'impression

Notre immeuble compte deux imprimantes pour 60 collaborateurs présents.

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

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.

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

## 03 Notre responsabilité environnementale - La dématérialisation

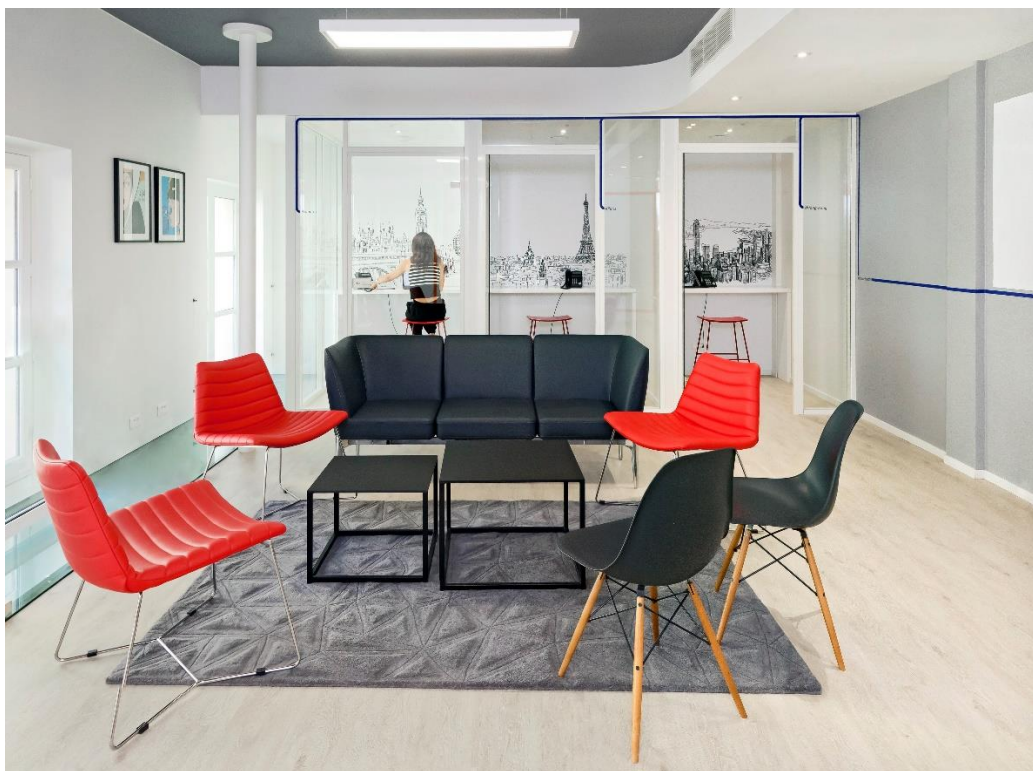
2016 : Mise en place du tri sélectif

Nous avons mis en place le tri sélectif.

Nous avons supprimé les corbeilles individuelles et placé à chaque étage de l'immeuble deux poubelles communes : l'une destinée au papier, l'autre destinée aux déchets restants.



2016 : Installation de tableaux tactiles, d'écran et de tableau ardoise dans chaque salle de réunion



Nous avons équipé chacune de réunion avec un écran, tactile ou non ainsi que des tableaux ardoises. Cette installation a permis la suppression des parperboards et des post-its utilisés auparavant pour les standupmeeting quotidiens.

## 03 Notre responsabilité environnementale - La maîtrise de notre consommation énergétique

### 2016 : Mise en place de détecteur de présence pour le déclenchement de l'électricité

Depuis deux ans, nous sensibilisons nos collaborateurs à la consommation d'électricité.

Chacun est invité au quotidien à être responsable en :

- Eteignant systématiquement les appareils dans les salles de réunion après utilisation

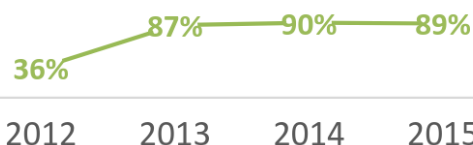
- Eteignant les écrans d'ordinateur tous les soirs

Désormais, dans notre nouveau bâtiment, l'électricité est déclenchée partout par des détecteurs de présence pour limiter la consommation d'électricité individuelle.

### Poursuite de l'usage de la lettre verte

Depuis 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.

EVOLUTION DE L'usage de la lettre verte



### 2016 : Remboursement à 100% des frais de transport en commun

Nous remboursons désormais 100% du montant du Pass Navigo de chaque collaborateur sous réserve que soit donnée une attestation de transport permanent,

Afin de minimiser l'impact de l'empreinte carbone de nos salariés, nous souhaitons ainsi les inciter 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 Paris est proche de nombreux moyens de transport (RER A, métros, bus, vélib).

Les collaborateurs souhaitant venir en vélos peuvent les ranger au sous-sol.





Notre responsabilité économique





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 »

## 04 Notre responsabilité économique – Politique d'achats responsables

### Rédaction d'une politique d'achat responsable

Notre première action a été de rédiger une 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 2016, 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.

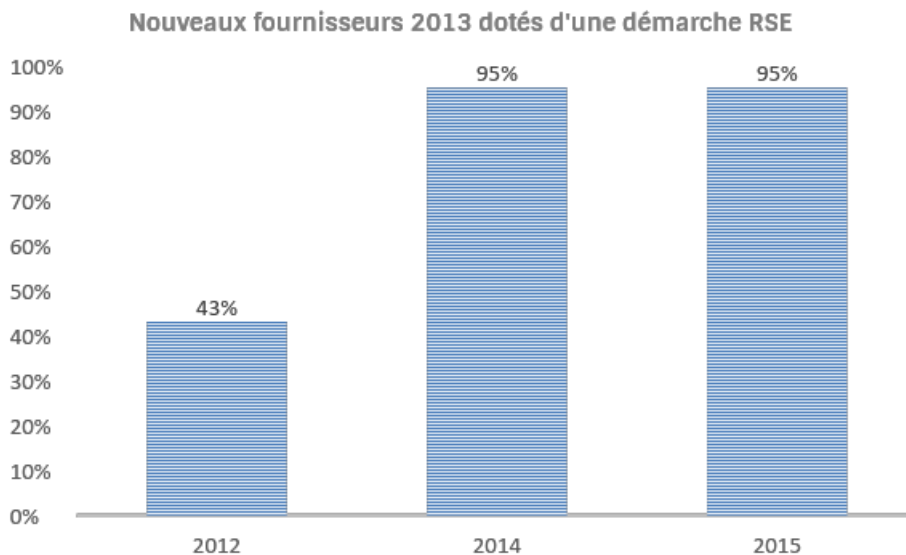
Dès que cela s'est avéré possible, nous avons choisi nos consommables en

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 2016, 95 % de nos nouveaux fournisseurs sont dotés d'une démarche RSE.**





## 2016 : Favoriser les startups françaises

Depuis 2016, nous privilégions les achats auprès de startups françaises, pour un quotidien en lien avec notre politique RSE.

Voici des exemples avec qui nous avons mis en place des partenariats :



### Godilab

Nous offrons à chaque nouveau collaborateur une gourde d'eau pour éviter les gobelets en plastique au quotidien.



### Greencup

Nous mettons à disposition des candidats et clients que nous recevons dans nos locaux des gobelets thermoplastiques réutilisables pour éviter les gobelets en plastique lors des événements.



### Foodchéri

Pour tous les repas du midi, nous travaillons avec une start-up issue de la Food tech qui propose des plats frais, sains et healthy pour que la pause déjeuner de chacun soit aussi gourmande qu'inspirante.



### Big Bang Coffee

Nous proposons un café bio ou produit en agriculture raisonnée avec un centime par tasse reversé aux cultivateurs de café.

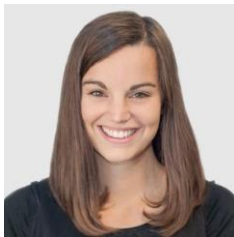


Notre responsabilité sociale



## 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.

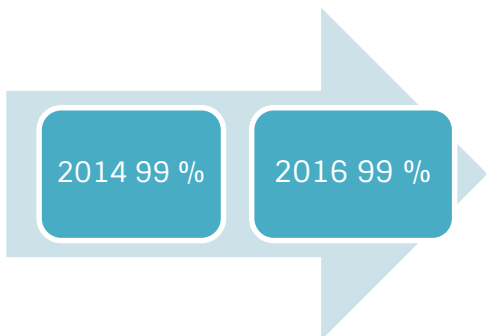
Il est important pour **Margoconseil** de s'engager sur cette voie. Nous mettons tout en œuvre pour améliorer nos pratiques, afin que nos collaborateurs puissent donner le meilleur d'eux-mêmes et s'épanouissent totalement dans leur environnement de travail.

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.

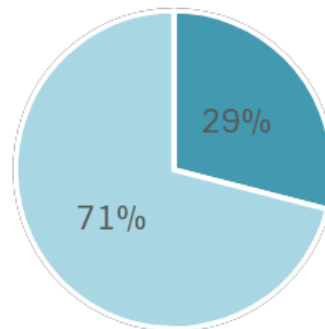
Cette politique s'articule autour :

- 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

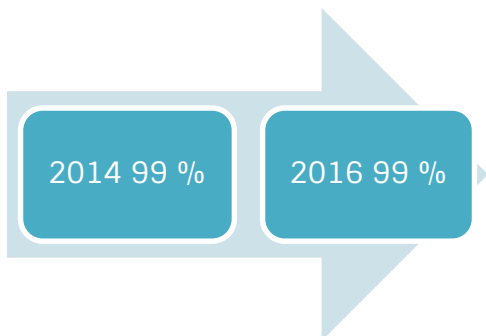


## Répartition hommes et femmes en 2014

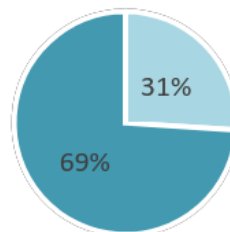


■ Hommes ■ Femmes

## Salariés à temps complet

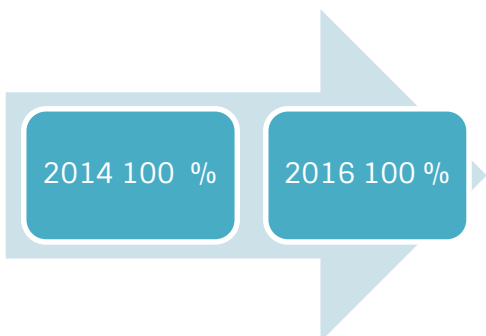


## Répartition hommes et femmes en 2016

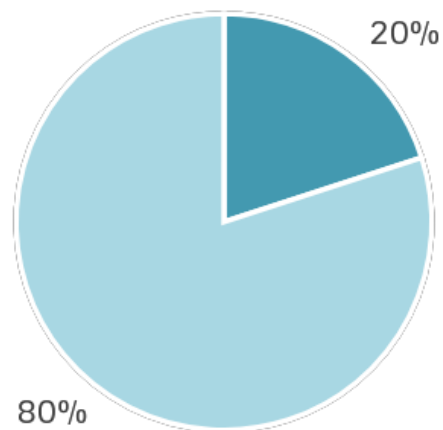


■ Hommes ■ Femmes

## Salariés en CDI



## Composition du comité de direction en 2016



■ Femmes ■ Hommes



2016 : Renouvellement de 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.



## 05 Notre responsabilité sociale – Signature de la Charte de la diversité

### Comment nous adaptons 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 2015, 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 classification, 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

Software Craftsman / MOE Agile / Développeur Junior

Etes-vous passionné ? Créatif ? Curieux ? Exigeant ? Les termes de pair programmation, Devops, TDD, Git, ne sont pas nouveaux pour vous ? Vous souhaitez vous orienter vers l'architecture ou l'expertise technique ? Rejoignez Margo !

En investissant sur le développement de nos collaborateurs et sur notre incubateur de start-ups, nous souhaitons écrire l'avenir de l'IT et de la finance de marché.

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

Vos activités :

Au sein d'une grande acteur de la finance de marché à Paris, vous intervenez sur les sujets complexes sélectionnés par les équipes Margo : développement sur les librairies de `ggcnc`, en Front Office, dans les équipes risques, dans les équipes de R&D, sur des projets d'optimisation de performances, sur l'implémentation de solutions `big data`, etc.

Dans le cadre de votre mission, vous contribuez à :

- Faire bon usage de vos neurones pour optimiser l'existant, créer des solutions performantes, être force de proposition
- Livrer régulièrement des solutions informatiques pointues ayant de la valeur métier, notamment par la pratique du test `drive developement` (TDD)
- Participer pleinement à la vie des équipes agiles (pair `programming`, Devops, ...)
- Rester en veille, partager vos connaissances et partager du code avec d'autres équipes sur les plateformes dédiées (notamment GitHub Enterprise)

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

Ce poste est idéal si :

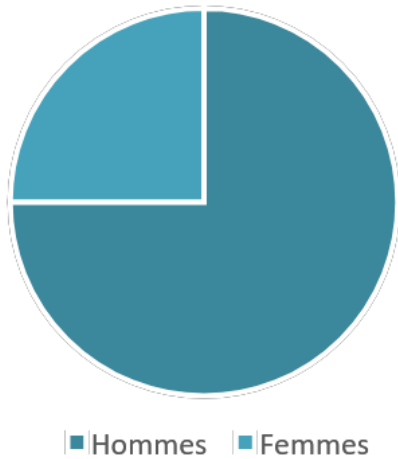
- De formation BAC+5 ingénieur ou/et informaticien, vous justifiez d'une première expérience en développement/support d'applications complexes (stage compris)
- Vous possédez de bonnes bases en informatique, en programmation orientée objet et en algorithmique. Vous aimez coder.
- Vous êtes curieux et avez envie d'aller plus loin sur les contraintes techniques de type `distributed computing`, optimisation de performances, temps-réel
- Vous souhaitez vivre une mission pleine de challenges et qui nécessite une forte montée en compétences sur les langages OO (C++, C#, Java) ou des technos web (`AngularJS` notamment)

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

# 05 Notre responsabilité sociale – Signature de la Charte de la diversité

## Chiffres clés : Embauches en 2016

Répartition des candidats embauchés en 2016



Nous avons recruté 90 personnes en 2016. 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 n'est pas acceptée.

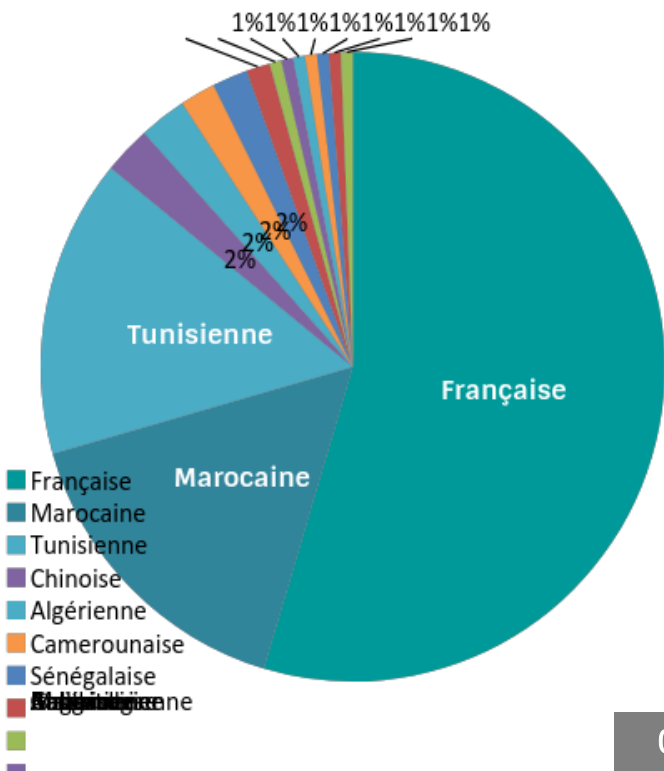
Séniorité des personnes embauchées



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

■ Juniors < 2ans ■ Middle ■ Senior > 5 ans

Nos consultants sont issus de 15 nationalités différentes.

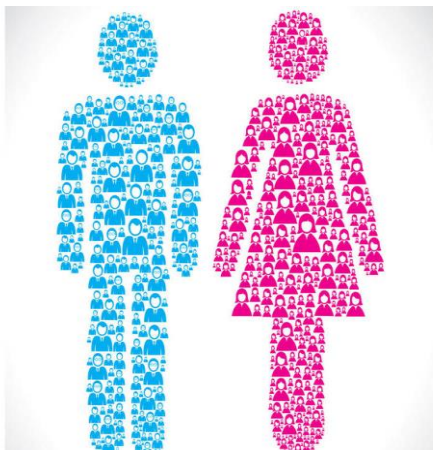


### Rapport parité 2016

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 attribuées
- Mesure des évolutions de carrières



A l'échelle de notre société, les femmes représentent 31 % de nos effectifs. L'écart est le plus fort sur la population des consultants puisqu'il y a 24 % de femmes consultantess alors que sur les autres catégories de personnel, il y a 53 % 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 2015 est similaire.

**Nous animons depuis 2015 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 consultantess et membres féminins du siège ont ainsi eu l'occasion de se rencontrer au cours de l'année lors de plusieurs rendez-vous.



## 05 Notre responsabilité sociale – Politique handicap

### Nos actions 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.**

Depuis 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.



### 2015 : 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.

Depuis 2015, nous remettons ce livret d'accueil sous la forme d'une **clé USB** pour limiter les impressions papiers.

Tous les mois, nous organisons un petit déjeuner d'intégration pour tous les nouveaux arrivants. Nous profitons de cette occasion pour présenter les spécificités de Margo et notre fonctionnement interne.

Durant l'ensemble de sa carrière chez Margoconseil, le consultant a trois interlocuteurs principaux.

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 **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

Pour clôturer la période d'intégration de manière conviviale au sein de notre équipe, nous convions nos collaborateurs à une **soirée de bienvenue** au cours de laquelle ils rencontrent les autres consultants qui nous ont rejoints récemment autour d'un cocktail.



2016 : 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 2015, les indicateurs que nous avons mis en place nous permettent de nous assurer que plus de 95% 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 doit rester axé sur l'évolution de la carrière et le bien être chez **Margoconseil**. C'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 2016, nous avons accompagné trente-cinq changements de mission suite aux évolutions exprimés par nos consultants. Nous avons ainsi accru la mobilité de nos consultants de 60% par rapport à 2014.

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.

## 05 Notre responsabilité sociale – Conditions de travail

Nous avons emménagé dans de nouveaux locaux en juin 2016, L'objectif était de gagner en espace, d'avoir une adresse plus centrale et d'offrir un meilleur cadre de travail.

Nos salariés bénéficient désormais d'un environnement de travail privilégié :

- ◊ 60 personnes se partagent 1030 m2 dont des espaces de créativité et des espaces pour se ressourcer ;



- ◊ une pièce à vivre de 120 M2, qui propose une cuisine et un espace pour déjeuner, composé d'assises lounge et de grandes tablées pour échanger dans un cadre décontracté ;
- ◊ une salle de sport et un baby-foot pour libérer les énergies ;



- ◊ des vestiaires et des douches pour faire du sport à tout moment
- ◊ un mur végétal dans l'espace #LaPiscine et dans le patio
- ◊ une terrasse végétalisée pour respirer ;



- ◊ des fruits sont également proposés gratuitement et en permanence aux salariés.



Evenementiel interne 2016 : l'année 2016 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 2016, nous avons organisé de nombreux événements avec nos consultants pour leur permettre de mieux se connaître et de créer un sentiment d'appartenance plus fort à Margoconseil.

### La Convention annuelle

Le 22 février 2017, tous les collaborateurs se sont réunis pour 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,

### Les afterworks

Le deuxième jeudi de chaque mois, nos collaborateurs sont invités à notre traditionnel afterwork à **#laPiscine**.

L'objectif ? Inviter chacun à se déconnecter, à échanger et à faire connaissance autour d'une nouvelle découverte culinaire en lien avec la saison : dégustation de tapas sur la terrasse, soirée vin et fromages au creux de l'hiver...

Lors de ces soirées conviviales, nous pouvons également d'échanger avec les membres des startups qui

partagent nos locaux à Paris et qui sont bien souvent pour nous source d'inspiration sur notre manière de travailler.



### 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.



## 05 Notre responsabilité sociale – Création d'une newsletter bimensuelle

Nous avons lancé en 2015 une newsletter bi-mensuelle à destination de tous nos collaborateurs.

A l'initiative de l'équipe ressources humaines, une newsletter est désormais éditée deux fois par mois et envoyée par mail à l'ensemble de nos employés.

Elle permet aux collaborateurs d'être informés de la vie interne d'entreprise : événements organisés, des arrivées au siège, de prendre connaissance des compte-rendus

des conférences...

Elle permet également de mettre en avant le parcours de certains collaborateurs à travers des interviews.

L'objectif de cette newsletter, outil clé de notre culture d'entreprise, est de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Newsletter de Margoconseil [Afficher dans le navigateur](#)

# MARGO'NEWS

Margo sponsor de la nCrafts 2016  
"Margo is in the place"

Si on connaît bien la [Devoxx](#) - conférence à laquelle des consultants Margo participent tous les ans - et si les Techdays ont la cote, la [nCrafts](#) est parfois moins connue. Il s'agit d'une conférence internationale centrée sur le software craftsmanship et indépendante (si si !), faite par des développeurs, pour des développeurs.

Elle a été créée pour que les personnes à l'affût des meilleures pratiques et qui regardent de près la qualité de leur code puissent toujours innover. De nombreuses personnalités des mouvements software craftsmanship et devops sont venues des quatre coins du monde pour ce rendez-vous annuel, citons entre autre Bodil Strokke, Sandro

**New Crafts**  
Conference 2016  
12-13 Mai, Paris

///

Software Craftsmanship • ddd • practices  
functional • design • agile (not only) • Devops  
Architecture • Open Source • xp • legacy

**n crafts.io**



Newsletter de Margoconseil [Afficher dans le navigateur](#)

# MARGO'NEWS

Margo sur l'eau  
Merci le C.E. !

Vous avez toujours été en admiration devant ces grands sportifs sur l'eau ?

Prenons leur place le temps d'une soirée !

Nous lançons un événement sportif original : « L'aviron sur la Seine » ! Prenez vos agendas pour le **9 juin prochain à 18 h 15** au Club nautique de Courbevoie, à deux pas de La Défense.

Accueillis et accompagnés par des professionnels du métier, nous aurons l'occasion de prouver votre endurance et votre agilité sur l'eau. Pour cela, pensez à prendre une tenue décontractée et à **vous inscrire avant le 31 mai** sur [eventbrite](#).

L'occasion de rencontrer d'autres consultants Margo et profiter à la fin de votre journée d'une soirée les pieds dans l'eau. Après l'effort, le réconfort : un cocktail sera organisé pour profiter du coucher du soleil.

En cas de questions, n'hésitez pas à contacter Quitterie Le Grelle ou Edouard




## 05 Notre responsabilité sociale – La formation

### 2016 : Investissement soutenu en formation

En 2016, un budget de 53 609 € a été utilisé pour les formations. Le FAFIEC a subventionné à hauteur de 18 632 €.

78 personnes ont été formées, soit 37% de la population en CDI au 31 décembre 2016.



33 % des personnes formées étaient des femmes.

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 responsable RH 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.

Nous proposons des formations dans cinq domaines :

- Technique : C#, JAVA, Couchbase,

- Master data scientist Télécom ParisTech, Angular

- Methodologique : Scrum, ITIL, Pilotage de projet, Software Craftmanship, DDD

- Fonctionnelle : Iniation à la finance de marché, produits, types de risque, environnement middle et back

- Transverses : Fondamentaux de la communication, prise de parole en publi, Management

- Anglais



#### 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.







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>).

Les collaborateurs peuvent contacter à tout moment nos dix 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 2016 :

- Rapport sur la parité
- Négociation sur la formation professionnelle
- Accès à une plateforme d'achat
- Subvention du Comité d'Entreprise pour des abonnements à des salles de sport
- Location hebdomadaire d'une salle de football urbain
- Financement d'une course

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 bénéficient 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 mettons toutes les actions nécessaires en place si celle-ci est trop importante.



**En 2018, nous souhaitons poursuivre notre engagement RSE à travers des actions concrètes.**

- Dématérialiser totalement notre gestion du personnel via l'outil POPLEE
- Monter des partenariats avec d'autres start-ups pour favoriser le made in France, notamment pour les fournitures
- Entretenir nos locaux avec des produits 100% éco-responsables et bios à partir de janvier 2018 grâce à la collaboration #LaPiscine / Prosens
- Réaliser un baromètre social auprès de nos collaborateurs pour comprendre nos axes d'amélioration en matière de bien être au travail
- Faire auditer nos pratiques via la société Ecovadis en mai 2018

