Network France

VO2 GROUP

Communication sur le Progrès - 2017

Pacte Mondial des Nations Unies

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

VO2 Group adhère au Pacte Mondial des Nations Unies

« VO2 Group a été fondé en 2011 et bâti sur deux valeurs essentielles au bon fonctionnement d'une entreprise : la solidarité et la confiance. VO2 Group, avant d'être un groupe constitué de 5 marques, était d'abord un grand réseau professionnel de consultants indépendants et experts. C'est parce que nous avons construit avec eux une relation de confiance basée sur la solidarité et le partage que nous avons réussi à transformer ce réseau en une entreprise solide et en croissance.

Pleinement conscient de notre rôle en tant qu'acteur économique, nous nous efforçons au quotidien, dans le fonctionnement de l'entreprise et dans les relations que nous entretenons avec toutes nos parties prenantes, de contribuer activement et à notre échelle aux 4 thèmes du Pacte Mondial des Nations Unies :

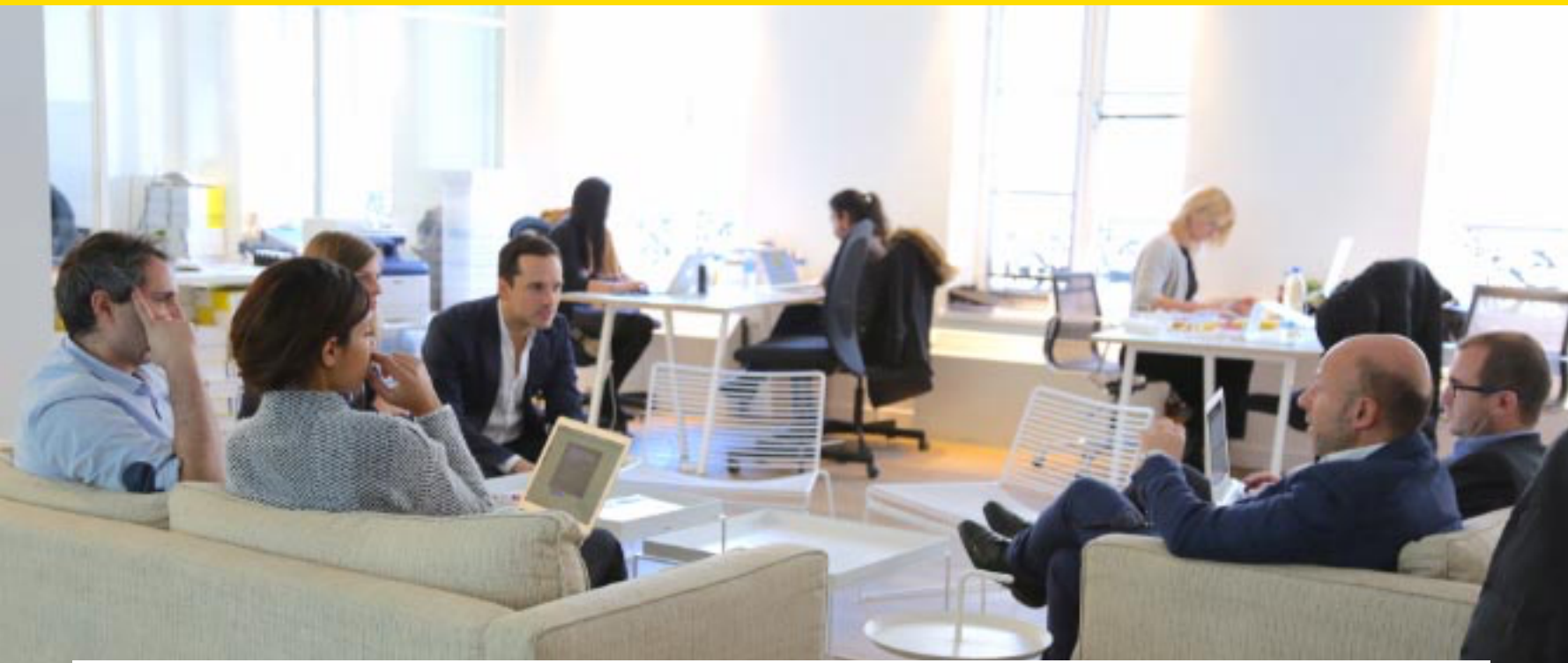
- **LES DROITS DE L'HOMME**
- **LES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- **L'ENVIRONNEMENT**
- **LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Nous nous efforcerons de véhiculer ces valeurs auprès de nos collaborateurs en continuant de les intégrer dans la stratégie de croissance, sa culture, ses opérations quotidiennes. Nous voulons faire progresser ces sujets dans notre zone d'influence afin de contribuer durablement et de manière responsable à l'évolution de notre planète.

Entièrement en accord avec les dix principes fondateurs de l'ONU, en 2017 nous avons pris la décision de formaliser cet engagement qui est le nôtre et celui de nos collaborateurs en signant le Pacte Mondial pour la première fois. Ainsi, VO2 Group s'inscrit dans la vision des entreprises responsables et contribue à la plus grande initiative mondiale en faveur du développement durable. »

FLORENT DAVERSIN, FONDATEUR ET CEO DE VO2 GROUP

PRÉSENTATION DE VO2 GROUP



Créée en 2011, VO2 Group est une société de conseil experte en transformation digitale. Nous accompagnons nos clients du CAC 40 comme des start-up tout au long de leurs projets digitaux à forte valeur ajoutée. Nous garantissons la réalisation et l'implémentations des solutions grâce à la synergie de nos marques spécialisées proposant ainsi une démarche alliant expertises métiers, IT et technologiques.

VO2 Group compte à ce jour quatre marques :

VO2 FORCE

Reconnu pour son expertise sur le CRM Salesforce. VO2 FORCE est aujourd'hui Silver Partner de l'éditeur et membre du programme Cloud Elite. Nos consultants accompagnent des projets de l'expression des besoins à l'implantations de l'écosystème Salesforce en apportant des solutions différenciantes afin de correspondre parfaitement aux attentes.

VO2 FINANCE

Spécialiste des métiers de la finance et de la banque. Nos consultants interviennent de la conception, au pilotage jusqu'à la mise en œuvre de des projets technologiques et organisationnels, et intervient dans le soutien de leurs activités opérationnelles.

VO2 IT MANAGEMENT

Regroupe le développement de projets digitaux, les activités de pilotage transverse IT et les métiers du test. Particulièrement présentes sur les sujets front end, d'applications web et de mobilité - notamment dans le domaine de la géolocalisation - nos équipes possèdent également une forte expérience dans les développements back end et leur intégration dans les SI clients. Nous mettons systématiquement nos clients au cœur des développements en proposant des méthodologies agiles.

VO2 DATA SOLUTIONS

Pôle dédié au management et à la valorisation de la Data, VO2 DATA Solutions accompagne les entreprises dans la maîtrise et la valorisation de leurs données en repoussant les limites des approches décisionnelles traditionnelles, et en s'appuyant sur les approches prédictives et prescriptives qui sont devenues la norme d'analyse (BI, Big Data, Data Lake, Data Governance, Machine Learning, Artificial Intelligence).

Ces quatre expertises réunissent aujourd'hui quatre-vingts consultants et une cinquantaine de nos partenaires freelances autour des mêmes ambitions et valeurs humaines. En 2015, VO2 Group a également fait le choix de l'internationalisation, en choisissant Montréal comme première ville d'implantation.

En phase de développement depuis deux ans, VO2 Canada est aujourd'hui en croissance et commence ses premiers recrutements externes. Représentant de toutes nos expertises au Canada francophone, VO2 Canada s'engage à respecter la même ligne de conduite de VO2 Group concernant le Pacte.

Reconnu pour nos expertises, la qualité de nos prestations et la complémentarité de nos solutions, nous souhaitons maintenant être identifié comme acteur proactif de l'innovation grâce à la création de notre Innovation Lab. Celui-ci aura pour missions de faire participer tous nos consultants à raison d'une demie-journée par mois à des sujets au coeur de l'actualité technologique et ainsi pouvoir diffuser le contenu de nos recherches lors d'événements conviviaux.

PRINCIPES RELATIFS AUX 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.

2/

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Fondé sur des valeurs de respect des individus et de la solidarité, VO2 Group s'engage à respecter les principes relatifs aux Droits de l'Homme dans l'ensemble de ses actions d'entreprise responsable.

GARANTIR UN ESPACE DE TRAVAIL SAIN

Le document unique

Ce document réglementaire est outil de prévention des risques professionnels. Chez VO2 Group, il a été construit grâce à l'implication des collaborateurs et est destiné à être amélioré. Il est à disposition de tous les collaborateurs qui souhaitent le consulter ou y apporter leur contribution.

A ce jour, plusieurs actions de prévention ont été mises en œuvre pour diminuer les risques potentiels :

- Chaises de bureau ergonomiques pour tous les collaborateurs : bonne posture
- Supports d'ordinateurs portables : confort visuel
- Rampes d'escaliers : protection et accessibilité
- Garde-corps sur la terrasse : protection

Rapport santé des salariés VO2 group en 2016

0	0	0	0
Nombre d'accident de travail avec arrêt	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales), nombre d'accidents mortels	Nombre d'accident de trajet avec arrêt	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

En 2017, VO2 Group n'a enregistré aucun accident du travail.

Le bien-être au travail

Le bien-être des collaborateurs de VO2 Group est essentiel. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour procurer à tous les meilleures conditions de travail possibles :

- **Le flexiwork**
  Si le télé-travail n'est pas une pratique encadrée par un contrat chez VO2 Group, il est cependant possible de demander à travailler depuis chez soi, en fonction des circonstances.

- **Des ordinateurs portables**
  Seules certaines fonctions sont équipées de postes fixes. Avec un équipement mobile, les collaborateurs sont plus libres dans leurs mouvements.

- **Un espace de travail modulable**
  Chez VO2 group, les bureaux sont installés en open-space et ne sont pas fixes. Ainsi, tout collaborateurs peut changer de bureau en fonction de ses priorités du moment pour lui permettre de travailler à proximité des équipes concernées.

- **Des salles de réunion fermées**
  En open-space, le niveau sonore peut vite monter et perturber la concentration des collaborateurs. Des salles de réunion sont mises à disposition des collaborateurs pour assurer la tranquillité de tous.

- **La fonction d'office manager**
  L'office manager est la personne chargée du bon fonctionnement des locaux et du confort de tous. En cas de pannes ou de dégradations des locaux et des conditions de travail, elle est entièrement dédiée à leur résolution dans un délai rapide.

- **La salle d'eau**
  Le siège est équipé d'une salle de bain avec douche et cabinet de toilettes, en plus des sanitaires séparés hommes et femmes. Ainsi, les collaborateurs qui souhaitent venir au travail en vélo etc., peuvent se laver et se changer avant de commencer leur journée de travail.

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Chez VO2 Group, la communication est un élément essentiel au bon fonctionnement de l'activité, mais aussi de l'harmonie régnant dans les équipes.

Un management agile

Du fait de sa taille et de son organisation, VO2 Group reste une structure à taille humaine, où les managers sont très accessibles. Plusieurs éléments favorisent cette accessibilité :

- L'aménagement des bureaux : tous les collaborateurs au siège sont installés dans un open-space, où les places ne sont pas fixes pour permettre une plus grande flexibilité dans les conditions de travail.
- Les managers et le membre du Comité de Direction ne possèdent pas de bureaux fermés ; ils sont donc accessibles à tous, sans distinction, et à tout moment.

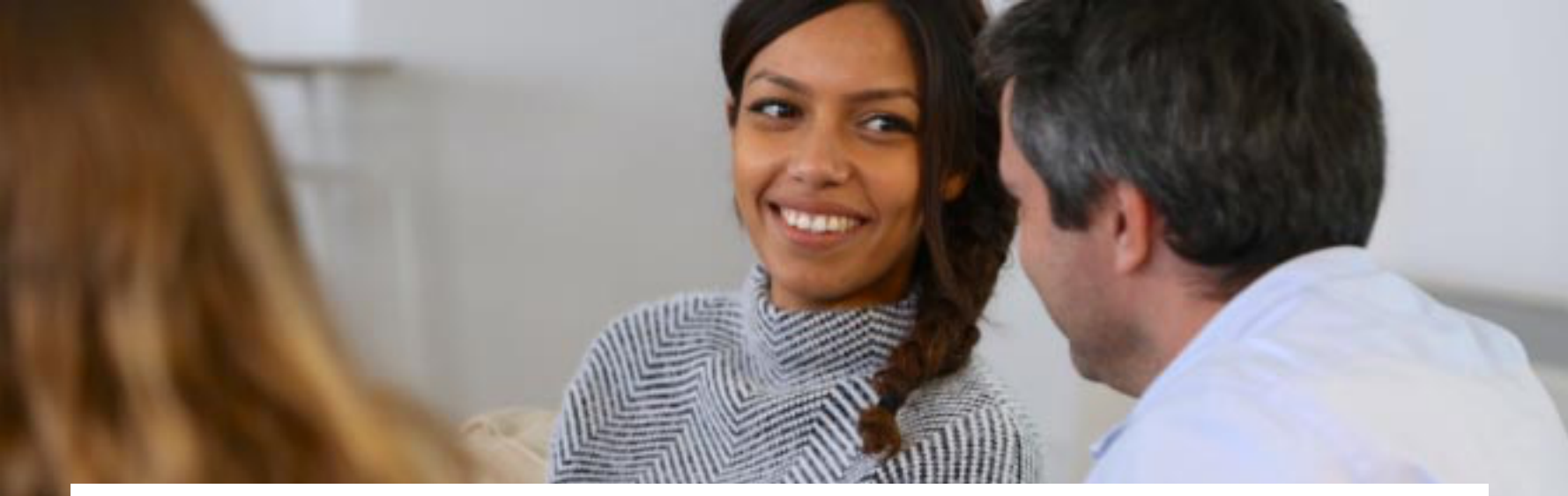
Le capital humain

Chez VO2 Group, la dimension personnelle est aussi importante que le professionnalisme. Les collaborateurs sont recrutés pour leur expertise, leur sérieux et leur investissement. En retour, il est juste de rester compréhensifs face aux problématiques personnelles qui peuvent intervenir à tout moment dans la vie d'un collaborateur.

- Avance sur salaire : sous certaines conditions, et de manière non régulière, VO2 Group peut accéder aux demandes d'avance sur salaire de ses collaborateurs. Du fait de la proximité et de la confiance établie avec les collaborateurs, l'entreprise leur apporte son soutien en cas de difficultés financières passagères.
- Congés anticipés : les collaborateurs, en cas de difficultés personnelles, peuvent demander à prendre leurs congés en anticipé. Ainsi, VO2 Group s'assure de la bonne santé de ses salariés.

La créativité des collaborateurs

En 2017, à la demande de plusieurs collaborateurs et consultants indépendants, VO2 Group lance son Innovation Lab. Il a pour objectif de valoriser les savoir-faire et compétences de ses consultants, tout en permettant à tout collaborateur de monter en compétence grâce à cette initiative cross-marque.



UNE GESTION DE CARRIERE PERSONNALISÉE

Chez VO2 Group, la communication est un élément essentiel au bon fonctionnement de Nous avons mis en place en 2017 un parcours carrière commun à toute l'entreprise. Le but ? Être transparent auprès de nos collaborateurs sur les attentes des différents paliers de carrières au sein de VO2 Group. Cela va également de pair avec la proximité et la qualité d'écoute que nous souhaitons cultiver : nous prenons en compte les envies de salariés exprimés lors d'événements formels comme durant l'entretien annuel et l'entretien professionnel mais aussi de manière informelle, via les managers ou les Ressources Humaines.

L'accompagnement et le suivi des collaborateurs

VO2 Group accompagne les collaborateurs dès leur arrivée pour faciliter leur intégration et leur acclimatation. Les premiers mois sont cruciaux et c'est pour cela que VO2 Group accorde une attention particulière à cette période. Les trois premiers mois sont marqués par un point mensuel avec le collaborateur, pour aborder les éventuelles difficultés rencontrées :

- **1er mois :** entretien avec les Ressources Humaines (rapport d'étonnement).
- **2ème mois :** les Ressources Humaines se rapprochent du manager pour avoir un feedback sur le travail du nouvel arrivant. Les RH font ensuite un retour à celui-ci, avec ou sans le manager.
- **3ème mois :** réunion avec les RH, le manager et le collaborateur pour faire un bilan des trois mois et donner une tendance sur la décision prise.

Si la période d'essai est prolongée, le suivi se fait deux fois sur une nouvelle période de trois mois afin de pouvoir apprécier l'évolution du salarié, tout en restant à l'écoute de ses difficultés et de son envie d'effectuer des points supplémentaires par rapport à sa situation.

Une fois la période d'essai validée, les consultants en mission font un point régulier effectué avec les managers pour garder le contact et connaître les possibles points de difficultés mais aussi l'évolution du consultant sur la mission.

Conformément à la loi française, VO2 Group effectue un entretien annuel avec le salarié. Nous proposons également des entretiens professionnels tous les deux ans pour tous les salariés. Ce nouvel entretien se concentre sur la projection du salarié dans la société à long terme et de l'appui que peut apporter VO2 Group grâce à des formations spécifiques.

Cet accompagnement est une des clés qui explique la fidélité de nos collaborateurs. En 2017, notre turn-over était de 12%, un taux remarquable dans le secteur de la transformation digitale où les ressources sont régulièrement débauchées.

Formations et certifications

VO2 Group souhaite être reconnu pour la qualité de ses interventions chez le client. VO2 Group incite régulièrement ses consultants à passer des certifications chez des éditeurs comme Salesforce ou Talend. Les entretiens professionnels avec nos consultants sont aussi l'occasion d'identifier les besoins en formation.

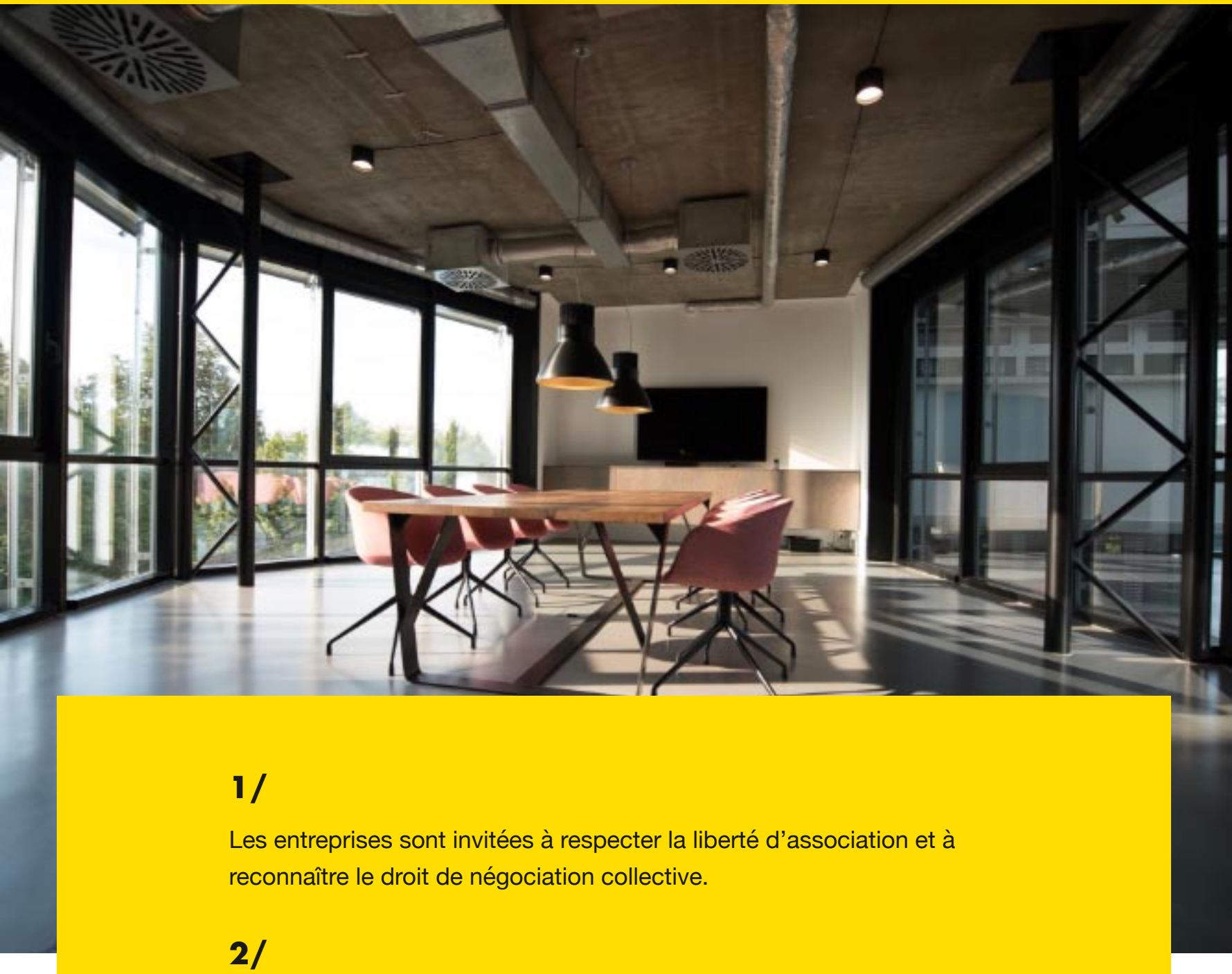
L'expertise de nos consultants dans certains domaines transverses ou sur certaines technologies prisées nous permettent aussi d'organiser des formations internes.

SOUTIEN CARITATIF

En 2017, VO2 Group a sponsorisé une course caritative organisée par notre partenaire Salesforce.

Cet évènement, la course Run for life, est un événement sportif qui reverse ses bénéfices à une association internationale de prévention et de dépistage du cancer. Parmi les participants se trouvait le fondateur de VO2 Group, Florent Daversin, qui a couru plusieurs kilomètres au profit de l'association.

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL



1/

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

2/

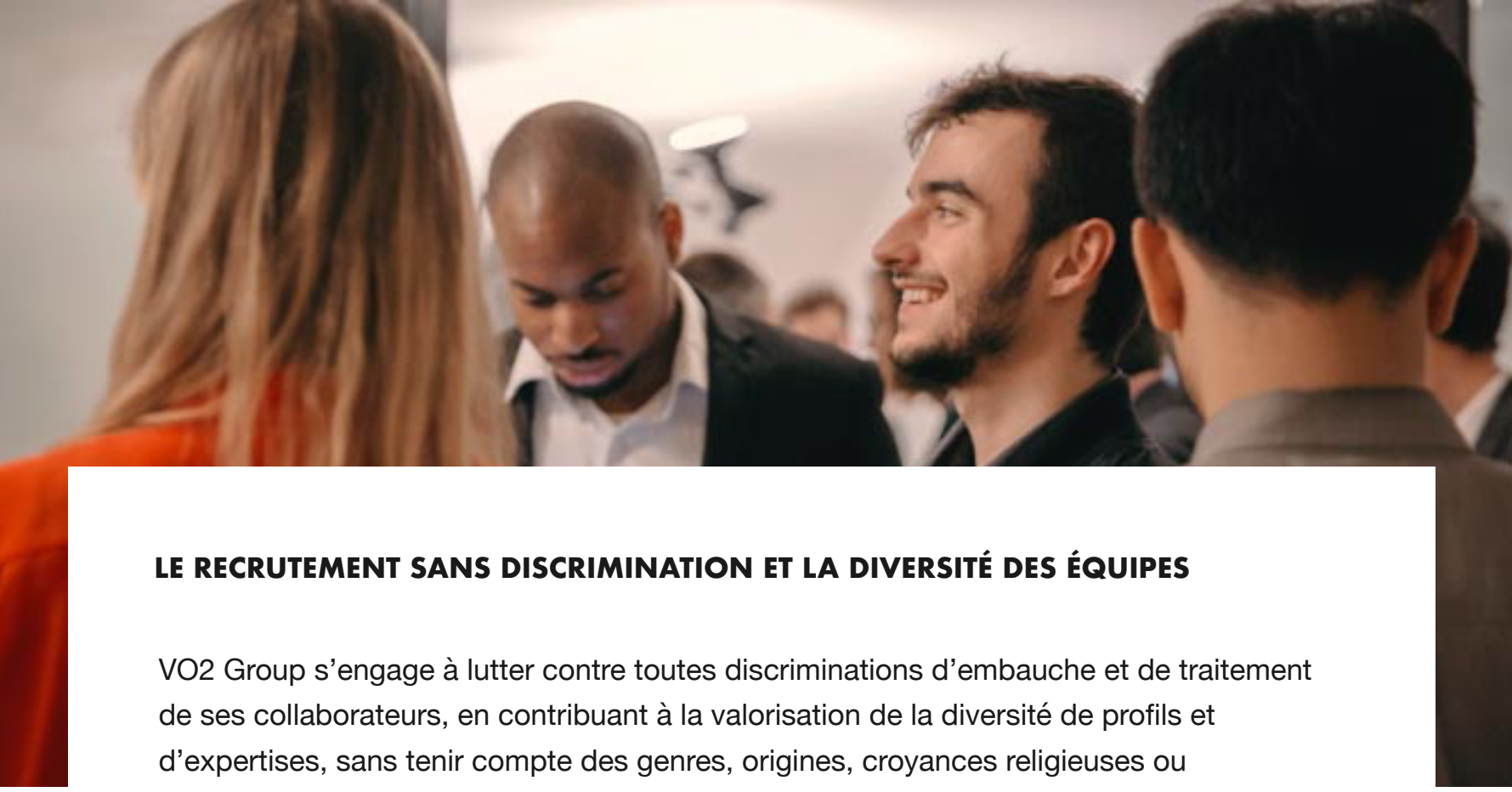
Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

3/

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

4/

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION ET LA DIVERSITÉ DES ÉQUIPES

VO2 Group s'engage à lutter contre toutes discriminations d'embauche et de traitement de ses collaborateurs, en contribuant à la valorisation de la diversité de profils et d'expertises, sans tenir compte des genres, origines, croyances religieuses ou orientations sexuelles.

Pour assurer cette égalité de traitement, VO2 Group a mis en œuvre les actions suivantes :

- La diversification des sources : l'équipe de recrutement utilise des canaux de sourcing variés (CVthèques, cabinets de recrutement spécialisés, relations écoles, réseaux sociaux) afin de donner leur chance à des candidats aux profils et cursus hétérogènes.

- L'accompagnement de jeunes diplômés d'origine étrangère dans leur démarche de changement de statut : le recrutement VO2 Group est centré sur les compétences et la personnalité d'un candidat. Quand nous identifions un profil intéressant étranger et que nous souhaitons l'intégrer aux équipes VO2 Group, nous l'accompagnons dans ses démarches d'obtention d'une autorisation de travail en France.

- Le recrutement multigénérationnel : le recrutement d'experts impacte positivement le fonctionnement et la qualité du travail des équipes, car il permet un accompagnement et une transmission de compétences. Nous encourageons le recrutement de personnes senior pour provoquer un esprit d'émulation dans les groupes de travail.

  Nous envisageons en 2018 de proposer à nos clients du "shadowing". Cette pratique permet l'entrée d'un binôme au sein d'un projet afin de créer une montée en compétences dans un environnement professionnel comprenant des enjeux clients complexes et concrets.

VO2 Group est convaincu que l'accueil de personnes d'horizons différents (culture, nationalité, cursus) est une valeur ajoutée pour l'entreprise. Notre équipe de recrutement et tous nos managers sont sensibilisés à la non-discrimination lors du recrutement et de la richesse que d'autres visions culturelles peuvent apporter au sein d'une équipe projet.

LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

Bien que VO2 Group ne commette aucune discrimination en termes de recrutement, le marché des métiers du digital est majoritairement masculin. Les dernières statistiques de la répartition hommes/femmes est de :

♀

34%

De femmes

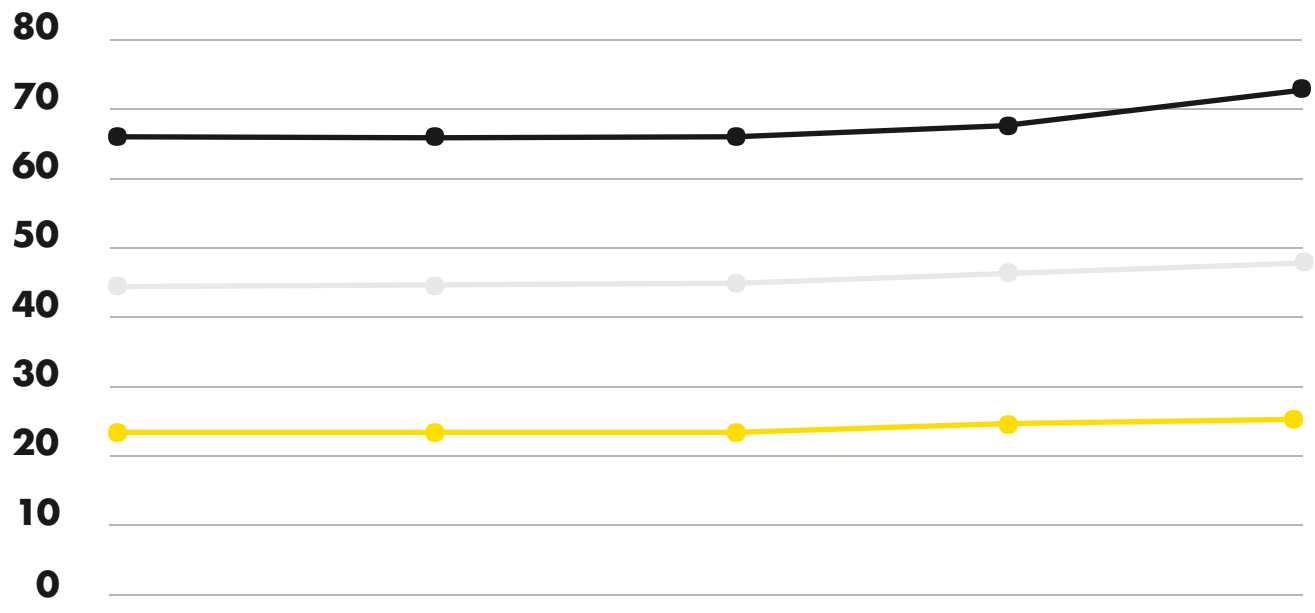
♂

66%

D'hommes

Du fait de son marché, la répartition est remarquable pour une société spécialisée dans la transformation digitale, d'autant que le nombre de femmes est en légère augmentation chaque année. Ce chiffre dépasse certains seuils des plus grandes sociétés de conseils en IT qui oscillent entre 17 et 30%.

EVOLUTION DES HOMMES ET FEMMES CHEZ VO2 GROUP



	janvier	fevrier	mars	avril	mai
Hommes	44	44	45	46	48
Femmes	23	23	23	24	25
Total	67	67	68	70	73

PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

5/

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

6/

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

7/

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

VO2 Group souhaite contribuer à une action collective positive pour les générations futures. Les collaborateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques du développement durable dès leur embauche et sont impliqués à travers les actions de VO2 Group.

CHOIX DES FOURNISSEURS

La vie d'une entreprise et son engagement pour l'environnement s'exprime à travers ses activités et le choix de fournisseurs. Pour VO2 Group, en tant que société de services, le choix des fournisseurs constitue son impact positif principal.

- **Le recyclage des déchets :** en tant que société de conseil en transformation digitale, nos activités sont en grande partie dématérialisées. Concernant le recyclage du papier et des déchets ménagers du siège, nous avons choisi une jeune startup du recyclage qui favorise l'emploi de personnes en réinsertion.

- **Le coursier :** dans le cadre de nos activités, nous envoyons régulièrement des plis et petits colis à Paris. Notre prestataire propose un service de coursier zéro pollution à vélo et véhicules électriques.

- **Les fournitures :** en 2017, nous avons opté pour la réduction des gobelets plastiques en les remplaçants par des gobelets en carton et de la vaisselle. A son arrivée à VO2 Group, chaque collaborateur reçoit une gourde écoresponsable, conçue en France et sans Bisphénol A.

- **La production locale :** une fois par semaine, un panier de fruits frais de saison et d'origine locale est livré au siège de VO2 Group et mis à disposition des collaborateurs.

ECONOMIE DES RESSOURCES

VO2 Group utilise de nombreux matériaux informatiques (téléphones, ordinateurs, écrans TV…) de façon régulière, il est donc essentiel de de tenir compte de cet impact énergétique. Au sein des bureaux de VO2 Group, quelques règles et gestes simples sont appliqués par les collaborateurs

- En 2017, VO2 Group a emménagé dans de nouveaux locaux, dont le choix a été orienté par le critère d'accessibilité en transports en commun ;
- Extinction des éclairages et des climatisations quand les locaux sont vides ;
- Éclairages avec des ampoules LED, moins énergivores ;
- Installation d'un lave-vaisselle pour prévenir le gaspillage de l'eau ;
- Utilisation de logiciels de signatures électroniques pour éviter les impressions papier ;
- Mise à disposition de matériel de visio-conférence dans toutes les salles de réunion pour diminuer nos déplacements ;
- Mise à disposition de 2 véhicules de fonction pour l'ensemble de l'entreprise en cas de besoin ;
- Application du BYOP (« Bring Your Own Phone ») : les collaborateurs acceptent d'utiliser leurs téléphones personnels au travail, évitant ainsi l'achat supplémentaire de smartphones (composés de métaux rares).

PRINCIPES RELATIFS À 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.

VO2 Group s'engage au nom de la société et de ses collaborateurs à prévenir tout acte de corruption, et à remonter auprès de la direction tout évènement ou acte pouvant entraver aux engagements de l'entreprise.

Tous les salariés s'engagent à recourir à sa hiérarchie dans les plus brefs délais s'ils se trouvent dans une situation propice au conflit d'intérêts.

LA MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS DE FACTURATION

Identifié comme un point sensible, depuis 2017 notre processus de facturation est effectué avec le soutien d'un expert-comptable externe. Ce procédé permet une double vérification des documents ainsi qu'une complémentarité par rapport aux informations concernant les consultants en mission et la comptabilité. Cette action nous permet de vérifier les différents flux entrants et sortants durant l'année d'un point de vue impartial et le respect de la législation française.

RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ INTELECTUELLE

Les prestations que nous effectuons sont extrêmement contrôlées et la confidentialité des données est un enjeu majeur pour nos clients.
Tout contrat comprend une ou plusieurs clauses protégeant les intérêts de nos clients ; les consultants signent en ce sens une clause de confidentialité avant chaque mission et sont incités à rester extrêmement vigilants à ce sujet. Un guide des bonnes pratiques a été conçu à leur intention.