

MARGO

Communication on Progress 2021

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Sommaire

01. Préambule	p.03
Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies Le mot du Président Le mot du département Ressources Humaines	
02. Gouvernance	p.08
Préambule Margo en chiffres Se donner les moyens	
03. Responsabilité environnementale	p.14
Préambule Un immeuble labellisé BBC Une gestion du personnel 100% dématérialisée Une consommation de papier réduite L'impact environnemental, Docusign en exemple Le choix d'un fournisseur d'électricité verte Stockage D-Cube Mise en place du tri sélectif Une consommation énergétique maîtrisée	
04. Responsabilité économique	p.20
Préambule Rédaction d'une politique d'achat responsable	
05. Responsabilité sociale	p.25
Préambule Diversité Processus de recrutement en faveur de la non-discrimination Parité Politique handicap Politique familiale Bien-être au travail Conditions de travail Dialogue social Communication interne Evénements réguliers Communautés engagées	

01. Préambule



01. Préambule

Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies 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,
- L'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

01. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

02. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

03. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

04. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

05. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

06. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

07. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

08. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

09. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

01. Préambule

Le mot du Président



Olivier Hémar, **Président**



Nous sommes fiers de réaffirmer une nouvelle fois en 2021 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 cette huitième année d’adhésion, nous publions notre communication sur le progrès qui illustre les actions menées et les résultats obtenus en 2020.”

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'O. Hémar', written over a faint grid pattern.

01. Préambule

Le mot du département Ressources Humaines



Marine Chamboulive
Responsable des Ressources Humaines et droit social



Développer et enrichir continuellement notre politique RSE, c'est l'occasion d'aller à la rencontre de nos parties prenantes pour toujours mieux comprendre et maîtriser les effets de notre activité dans leur globalité et aussi gérer de façon plus responsable sur les plans social et environnemental, mais aussi plus durable économiquement.

Nous voyons cet engagement comme un véritable levier de performance et nous sommes convaincus de son impérieuse nécessité pour le monde d'aujourd'hui et celui de demain.

Il est important que tous nos collaborateurs, clients et fournisseurs partagent cet engagement et prennent à cœur nos initiatives. Nous plaçons les enjeux RSE au centre de nos décisions stratégiques.

Notre Communication On Progress est consultable en ligne sur le site Global Compact.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marine Chamboulive', written in a cursive style.

01. Préambule

Nos principales actions depuis notre première adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

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 et dématérialisée
- Mise en place d'une politique de non-discrimination
- Partenariat avec des ESAT
- Mise en place de moyens de communication interne
- Actions en faveur de l'équilibre vie privée-vie professionnelle
- Accord sur la participation aux bénéfices
- Formalisation de notre politique ressources humaines
- Dialogue social
- Egalité Hommes / Femmes

Environnement

- Dématérialisation de nos factures et process

- Recyclage des équipements informatiques
- La maîtrise de notre consommation énergétique à travers notamment l'usage de la lettre verte et le choix d'un fournisseur d'électricité verte

Achats responsables

- Politique d'achat responsable
- Cartographie de nos fournisseurs
- Réduction des délais de paiement 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 confidentialité



02. Gouvernance

02. Gouvernance

Préambule

“ Tech native, Margo est un groupe de conseil qui accompagne les entreprises dans leur transformation digitale, sur des sujets à forte complexité technologique. L’offre de Margo s’articule aujourd’hui autour de différents pôles à forte expertise.

Nous pensons que la pérennité de notre croissance va dépendre, en partie, de notre capacité à maintenir et à partager nos valeurs. 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.”



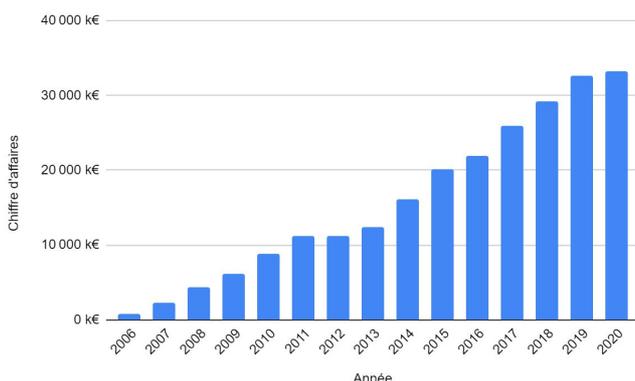
Olivier Hémar, **Président**

02. Gouvernance

Margo en chiffres

Margo est une société de consulting *Tech Native*, spécialisée sur les sujets de transformation digitale à forte complexité technologique.

Nous avons d'abord acquis une expertise en finance des marchés, une industrie qui a été parmi les première à se digitaliser et qui propose de fortes contraintes techniques. Depuis 2016, nous nous développons dans d'autres secteurs d'activité et dans d'autres pays. Nous sommes aujourd'hui présents à Paris, à Varsovie et à Londres.



2005

année de création de Margo Group

340

collaborateurs au sein du groupe Margo

33,2M

d'euros de chiffre d'affaires en 2020

Depuis sa création, Margo connaît une progression continue de ses effectifs et une croissance soutenue malgré des contextes économiques difficiles. Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, Margo a réussi à maintenir son niveau d'activité et de recrutements.

Nos principaux clients



02. Gouvernance

Se donner les moyens

- **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 Margo est composé des deux associés fondateurs, du directeur administratif financier et du directeur commercial.

Le département 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 consultants, à l'évolution de leurs carrières, à leur formation continue et se challenge quotidiennement en ce sens.

Le Directeur commercial est responsable de la stratégie commerciale et à ce titre de la relation avec nos 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.

- **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.



- **Nous communiquons sur notre engagement en interne et à l'externe.**

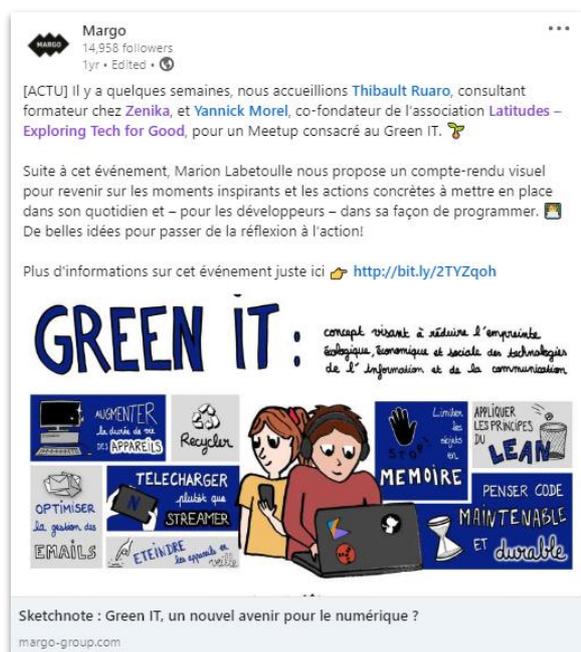
Notre engagement au Pacte Mondial des Nations Unies a une place centrale **sur notre site internet**. Notre Communication on progress est accessible à tous.

Nous communiquons également **sur nos réseaux sociaux** tous nos événements internes et

02. Gouvernance

Se donner les moyens

partageons nos engagements en matière de développement durable par le biais de nos pages et comptes LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter et Youtube.



➤ Nous sommes audités annuellement par l'organisme indépendant Ecovadis.

Depuis 2016, Margo a choisi de faire évaluer ses actions RSE par la société Ecovadis.

Nous sommes fiers d'avoir obtenu une **certification GOLD** lors de nos deux dernières évaluations (2018 et 2019).

Mais au-delà des résultats bruts, cette évaluation nous donne tous les ans 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 guide donc tout au long de l'année, et nous permet de nous améliorer.



➤ Nous sommes signataires de la charte de la Diversité depuis 2014

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. En étant signataires depuis 2014, nous inscrivons les principes de la charte de la diversité dans notre politique globale:

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
2. **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination**
3. **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
4. **Communiquer sur notre engagement**
5. **Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec le CSE
6. **Evaluer régulièrement les progrès réalisés**



02. Gouvernance



Charte Sécurité Informatique et respect des normes RGPD

Le terme de « Système informatique » (SI) désigne l'ensemble des données, traitements de données, services cloud, services informatiques, applications, logiciels, bases de données, périphériques, supports, composants matériels (imprimante, scanner...), Internet et les ressources réseau.

En 2020, MARGO a promulgué sa **charte de sécurité IT** qui s'applique à tous les utilisateurs, y compris les sous-traitants. Ce document a pour objet d'informer les utilisateurs de leurs droits et responsabilités à l'égard de l'utilisation des SI de MARGO, conformément à la Politique de sécurité des systèmes informatiques (PSSI) et à la réglementation en vigueur.

Il vise à répondre à notre préoccupation de protéger les informations constituant nos actifs incorporels contre toute modification accidentelle ou délibérée, ainsi qu'à garantir leur confidentialité, leur intégrité ou leur disponibilité.

MARGO promeut une culture de la sécurité et fournit aux utilisateurs les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la PSSI et prend également toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des SI et la protection des utilisateurs.

D'autre part, MARGO a mis en place une politique de sécurité des systèmes d'information afin de tenir compte des **dispositions RGPD** et de la loi Informatique et Liberté. Un DPO (délégué à la protection des données) a également été nommé.



A photograph of a modern multi-story building with a rooftop garden. The building has a mix of brick and white facade. In the foreground, there is a wooden deck leading to a glass-enclosed staircase. The rooftop garden is filled with green grass and has a grey concrete border. The sky is blue with some clouds.

03. Responsabilité environnementale

03. Responsabilité environnementale

Préambule

“ Les enjeux et impacts environnementaux de notre activité occupent une place centrale dans la mise en oeuvre de notre politique stratégique et nos prises de décisions.

Nous menons continuellement une réflexion globale sur l'amélioration de nos pratiques déjà en place, l'objectif étant de systématiquement prendre en compte des critères environnementaux dans tous nos gestes du quotidien.

Nous avons par exemple pris la décision de nous challenger continuellement afin de conclure des partenariats avec les nouveaux prestataires émergents innovants du marché afin de digitaliser 100% de nos processus et de proposer progressivement à nos salariés une dématérialisation totale de leurs avantages (*tickets restaurants, épargne salariale, etc...*)

En tant que société de consulting *Tech Native*, nous communiquons régulièrement et sensibilisons nos collaborateurs aux enjeux de la "Green IT" et sommes engagés dans la Tech for Good.



Marine Chamboulive
Responsable Ressources Humaines et droit social

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marine Chamboulive'.

03. Responsabilité environnementale

Un immeuble labellisé BBC

En juin 2016, notre siège social a intégré un nouvel immeuble de 1000 m², à Paris , à proximité de l'Etoile, un positionnement que nous avons souhaité central.

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.

Nous avons opté pour un **projet de construction labellisé 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 puit de lumière créé par un atrium central favorisant ainsi la lumière naturelle.

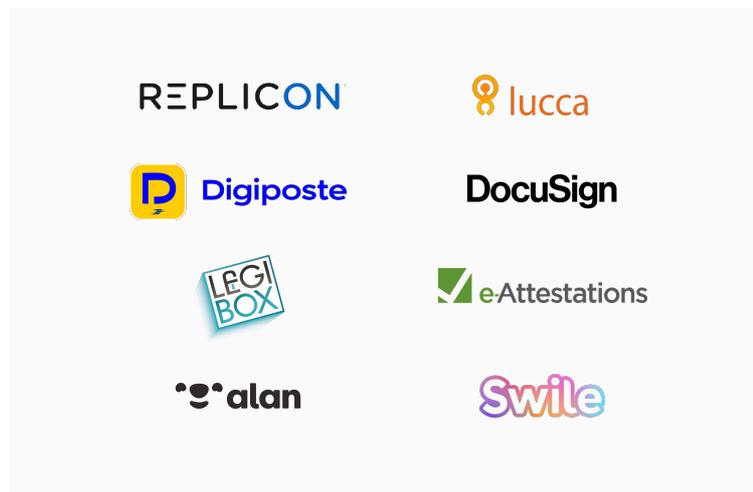


03. Responsabilité environnementale

Une gestion du personnel 100% dématérialisée pour améliorer notre impact environnemental

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. Depuis 2018, Margo a digitalisé la plupart de ses processus en matière de RH et commercial.

Et depuis début 2019, nous avons souhaité aller encore plus loin en concluant de nouveaux partenariats avec les acteurs émergents et innovants du marché offrant des **solutions digitalisées** en matière d'avantages salariés.



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



Depuis 2021, nous avons digitalisé notre **registre du personnel** avec LEGIBOX.



Depuis 2019, nous proposons à nos collaborateurs une **mutuelle** haut de gamme, 100% digitale, ALAN, que nous prenons en charge à 100%.



Depuis 2020, nous avons digitalisé les **tickets restaurants** de nos salariés avec SWILE, acteur innovant sur le marché.



Depuis 2021, nous avons fait le choix de **supprimer les processus "papier"** pour les signatures de contrats de travail, les lettres d'objectifs, les attestations de travail, etc...

Stockage D-Cube

Constitués essentiellement de cartons et papiers (dont 80% contiennent des données confidentielles), les déchets de bureau sont très facilement recyclables.

Dans notre démarche environnementale, **nous faisons appel au prestataire D-Cube qui propose des services éco-responsables**, permettant de trier nos déchets à la source, tout en disposant de conteneurs à déchets afin de garantir la destruction de nos informations confidentielles.



03. Responsabilité environnementale

Une consommation de papier réduite

Margo 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. Nous souhaiterions voir ce mode de fonctionnement s'étendre à nos parties prenantes et travaillons en ce sens dès que cela est possible.

Concernant **l'impression**, notre immeuble compte 2 imprimantes pour 80 collaborateurs présents. Nous favorisons la responsabilisation de nos collaborateurs en diffusant des bonnes pratiques :

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

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**.



Enfin, nous avons équipé chacune de nos salles de réunion avec un écran, tactile ou non, ainsi que des tableaux ardoises. Cette installation a permis la **suppression des paperboards et des post-its** utilisés auparavant pour les *stand up meetings* quotidiens.

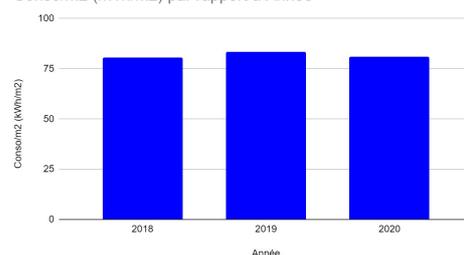
Le choix d'un fournisseur d'électricité verte



Depuis juin 2019, nous avons fait le choix d'un **fournisseur d'électricité verte 100% renouvelable**, Enercoop.

Les chiffres de la consommation énergétique de 2019 montre une **baisse de 23% des GES** (gazs à effet de serre), puis encore de 24% en 2020, **soit -42% par rapport à 2018**. Nous avons également sensiblement diminué notre consommation kWh / m².

Conso/m2 (kWh/m2) par rapport à Année



03. Responsabilité environnementale

Mise en place du tri sélectif

Depuis 2018, 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.



Une consommation énergétique maîtrisée

Nous sensibilisons nos collaborateurs à la consommation d'électricité. Chacun est invité au quotidien à être responsable en :

- éteignant systématiquement les appareils, dans les salles de réunion après utilisation
- éteignant les écrans d'ordinateur tous les soirs.

La lumière est également déclenchée partout par des **détecteurs de présence** pour limiter la consommation d'électricité individuelle.

Depuis 2012, Margo a fait le choix d'affranchir son courrier exclusivement avec des **timbres verts**. Margo 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.

Nous remboursons 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 Paris, le trajet d'un voyageur en RER ou en tramway émet cinquante fois moins de CO2 que le même parcours en voiture particulière ! (source: <https://www.ratp.fr/groupe-ratp/pour-la-planete-et-la-ville/engages-pour-lenvironnement>)

Nos collaborateurs ne disposent d'aucun véhicule de fonction.

Nous encourageons vivement **les moyens de transport alternatifs** et avons par exemple installés des fixations de suspension dans le bâtiment pour les collaborateurs souhaitant venir en vélo.





04. Responsabilité économique

04. Responsabilité économique

Préambule

“ En terme de responsabilité économique, Margo a agit ces dernière années selon deux axes : une politique achat responsable et une politique de transparence financière.

La politique d'achat responsable s'inscrit dans la continuité des actions déjà réalisées les années passées notamment en intégrant systématiquement les principes de responsabilité sociale, éthique et environnementale dans la sélection des fournisseurs.

A cela, nous avons ajouté un effort particulier ces trois dernières années pour avoir des pratiques plus loyales en améliorant nos pratiques de paiement envers nos fournisseurs.

Nous avons changé nos fournisseurs lorsque des acteurs innovants proposent des solutions novatrices allant dans le sens d'une amélioration de l'impact écologique (par la dématérialisation par exemple) et une amélioration des conditions pour nos salariés (sur la santé et l'alimentation par exemple).

En ce qui concerne la transparence vis-à-vis de nos partenaires, qu'ils soient clients, fournisseurs ou financiers, nous attachons une attention particulière à déposer nos comptes annuels au greffe, avec tous les détails permettant d'évaluer correctement notre situation. Pour nos clients, nous sommes présents sur plusieurs plateforme de conformité (provigis, e-attestations...). Enfin, nous sommes en train de produire nos premiers comptes consolidés groupes.



Gilles Noël
Directeur Financier

04. Responsabilité économique

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.

➤ Consommables :

Depuis 2015, nous renouvelons notre contrat avec la Société INAPA, pour l'achat de notre papier. INAPA est une société écoresponsable associant performance et environnement. INAPA est certifiée FSC et PEFC.

Tout le papier acheté par Margo 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.

04. Responsabilité économique

Rédaction d'une politique d'achat responsable

➤ 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.

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



Favorisation des startups françaises

Depuis 2017, 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 :

➤ Gobi

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 startup 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.

➤ Delicorner

Nous proposons à nos collaborateurs en libre disposition un corner snack ainsi qu'une corbeille de fruit, réapprovisionnés 2 fois par semaine par la start-up Delicorner. Ce prestataire a été sélectionné car il propose des solutions plus économiques et écologiques, afin d'éliminer drastiquement vos déchets !

04. Responsabilité économique

Rédaction d'une politique d'achat responsable

➤ Amélioration du ratio fournisseurs

Notre ratio fournisseurs, qui mesure notre dette fournisseurs en nombre de jour d'achats, est passé de 129 jours en 2017 à 104 jours en 2018 et à 50 en 2019. Les chiffres de 2020 ne sont pas encore disponibles mais seront du même ordre de grandeur que ceux de 2020.

Cela a nécessité une amélioration de nos processus de gestion des factures fournisseurs, la systématisation du transfert dématérialisé (plus rapide que le courrier) et une attention des équipes opérationnelles au délai de règlement. Cela a également mobilisé plus de trésorerie au quotidien.

➤ Renforcement de nos outils de suivi de notre devoir de vigilance avec la plateforme E-Attestations

Depuis 2019, nous avons choisi le prestataire E-attestations afin de piloter la conformité de nos fournisseurs.

En notre qualité de donneur d'ordres, nous avons l'obligation de vérifier la régularité de nos fournisseurs et devons collecter, et ce tous les 6 mois, les documents suivants:

- justificatif d'immatriculation,
- attestation de fourniture des déclarations de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale,
- la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à autorisation de travail.



La solution dématérialisée E-Attestations nous permet de collecter automatiquement les documents nécessaires et d'être alertés en cas de manquements.

Cette démarche s'est inscrite dans notre volonté d'affirmer toujours plus notre engagement et notre lutte contre le travail dissimulé.



A modern office interior with a glass balcony on the upper level. The ground floor features a lounge area with colorful chairs (yellow, pink, and grey) and small round tables. A large potted plant is visible on the left side. The text "05. Responsabilité sociale" is overlaid in the center in a bold, dark blue font.

05. Responsabilité sociale

05. Responsabilité sociale

Préambule



Nous pensons qu'une politique de Ressources Humaines responsable est un facteur clé de motivation, d'engagement et de fidélisation de nos collaborateurs.

Nous plaçons donc systématiquement au cœur du développement de notre politique RH les facteurs sociaux: bien-être au travail et épanouissement professionnel, équilibre vie privée / vie professionnelle, promotion de l'égalité Hommes / Femmes, etc...

Nous appliquons ces principes dans toutes les étapes de la vie professionnelle de nos collaborateurs, et ce dès le process de recrutement.

A titre d'exemple, nous proposons une politique familiale engagée pour nos collaborateurs parents grâce à un partenariat avec BABILOU, réseau de crèches inter-entreprises, et en maintenant à 100% le salaire d'un congé paternité dès 1 an d'ancienneté.

Nous accordons également une place primordiale au dialogue social grâce à nos échanges avec nos représentants du personnel et le délégué syndical CFDT.

Ainsi, MARGO veille attentivement à l'amélioration continue des conditions de travail, ce facteur occupant une place clé dans les décisions stratégiques de l'entreprise.



Marine Chamboulive
Responsable Ressources Humaines et droit social

05. Responsabilité sociale

Diversité

Comme cité précédemment, 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 Margo 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.

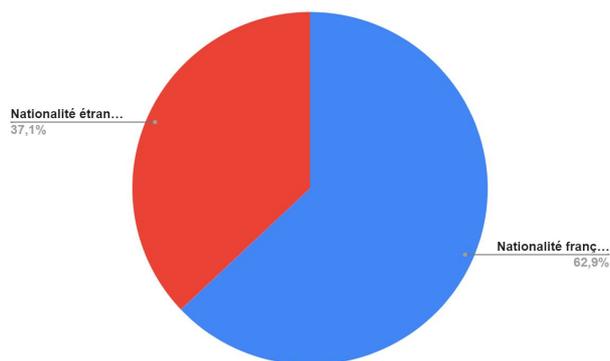
Margo a de plus une politique de recrutement orientée vers la diversité, ce qui se traduit notamment par un effectif riche de personnes d'origines, de profils, de cultures et de parcours très variés.

Processus de recrutement en faveur de la non-discrimination

Margo respecte la législation en vigueur concernant la non-discrimination en matière de recrutement et d'évolution professionnelle.

L'ensemble des pratiques et procédures RH est défini et expliqué lors de l'intégration de nos chargé(e)s de Ressources Humaines, par le biais de tutoriels.

En 2021, plus de 37% de nos collaborateurs sont de nationalités étrangères et 15 nationalités sont représentées.



En 2018, Margo s'est engagée à :

- 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,
- ne pas refuser d'embaucher une personne en considération de ces critères,
- assurer, à situation identique, l'égalité de rémunération,
- assurer un égal accès à la formation professionnelle,
- prendre ses décisions d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle et de mutation sur la base des seules compétences.

05. Responsabilité sociale

Parité - Égalité Hommes / Femmes



➤ Le rapport parité et l'index égalité Hommes / Femmes

1. Afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Margo 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.

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 consultant(e)s alors que sur les autres catégories de personnel, il y a 53 % de femmes.

2. L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et est obligatoire depuis le 1er mars 2019 pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Des mesures correctives doivent être mises en œuvre en dessous du score de 75 /100.

Nous publions depuis 2019 notre index égalité Hommes / Femmes. En 2020, nous sommes fiers d'avoir obtenu le score de 88 /100.



➤ Le Margo Women Network

Nous animons depuis 2018 un **réseau féminin**, ouvert à tous les collaborateurs Margo, hommes et femmes. L'objectif du Margo Women Network est d'encourager la mixité dans la Tech, grâce à des actions de sensibilisation auprès de notre population interne et des générations futures.

Les membres du Margo Women Network se réunissent une fois tous les deux mois lors d'un atelier de travail. Ils échangent alors sur leurs projets en cours. Leurs actions se concentrent notamment sur deux axes :



- l'organisation d'afterworks où une personnalité externe influente du monde de la tech vient faire part de son expérience face au sujet de mixité. A titre d'exemple, nous avons accueilli Dipty Chander, développeuse chez Google et présidente de l'association E-mma.
- la participation à des journées de témoignages organisés dans des écoles, collèges, lycées et universités, où nos collaboratrices deviennent rôles modèles et partagent leur parcours et leur passion pour les métiers de la tech.

05. Responsabilité sociale

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.

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

En 2013, nous avons conçu une plaquette de sensibilisation autour du thème du handicap et de la prise en charge du handicap chez Margo, 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.

Depuis 2019, l'équipe Finance travaille en étroite collaboration avec l'entreprise adaptée **Handishare** pour le traitement des notes de frais et la gestion de tickets restaurants.

Accessibilité des locaux

Nos locaux respectent les normes PMR en vigueur en étant accessibles aux personnes à mobilité réduite (rampe d'accès, ascenseur, etc...)



05. Responsabilité sociale

Politique familiale

En 2019, nous avons pris 2 décisions afin de développer la politique familiale chez Margo.

Afin d'encourager et soutenir la parentalité de nos collaborateurs, nous avons:

- Abaissé le seuil d'ancienneté de 2 ans à 1 an pour le **maintien de salaire à 100% dans le cadre d'un congé paternité.**
- Conclu un partenariat avec le réseau de **crèches inter-entreprises BABILOU** afin de proposer des berceaux pour la garde des jeunes enfants de nos collaborateurs.



Votre guide parent crèche
Année 2020 - 2021

MARGO

Les engagements RSE de BABILOU

Nos engagements sociétaux



05. Responsabilité sociale

Bien-être au travail

➤ Intégration

Margo offre à chaque nouveau collaborateur un parcours d'accueil et d'intégration spécifique quel que soit ses responsabilités.

Depuis 2018, nous remettons à nos collaborateurs un **livret d'accueil** lors de la signature de leur contrat de travail. Ce livret d'accueil a pour objectif de leur donner 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.

Tous les mois, nous organisons une **matinée de bienvenue** pour tous les nouveaux arrivants. Nous profitons de cette occasion pour échanger sur la culture d'entreprise de Margo, donner de l'information sur notre fonctionnement en interne et créer du lien entre nos collaborateurs.



Nous convions également chaque nouveau Margo à une **soirée d'intégration**, organisée une fois par trimestre. L'objectif est d'encourager nos équipes à échanger les unes avec les autres, dans une ambiance conviviale et chaleureuse.



Enfin, pour clôturer le parcours d'intégration, chaque collaborateur rencontre Olivier Hémar, Président et co-fondateur de Margo, lors d'un entretien de fin de période d'essai. C'est l'occasion pour lui de donner son avis sur son parcours candidat et sur ses premiers mois dans l'entreprise.

Et pendant la crise sanitaire, nous nous sommes adaptés et avons maintenu ces événements, le tout en 100% digital!



05. Responsabilité sociale

Bien-être au travail

➤ 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. Chaque consultant bénéficie ainsi d'un suivi de proximité assuré par son Business Manager. Le Business Manager est responsable du bon déroulement de la mission du consultant chez le client et de sa progression de carrière chez Margo.



Chaque trimestre, nous organisons un **point projet** qui réunit notre consultant, son Business Manager et le client. Ce rendez-vous 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 2018, 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.

Chaque année, l'**entretien annuel** est préparé par le salarié et se déroule en tête à tête avec le Business Manager.

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 Margo. 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.

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.

➤ La politique de formation E-learning

Lors de l'entretien annuel, les collaborateurs formulent également leurs souhaits de formation professionnelle.

Depuis 2020, nous proposons à nos salariés une politique de **formation 100% E-learning**, ce qui nous permet de leur donner accès aux meilleurs contenus des universités mondiales via les MOOC leaders sur le marché.

Nous veillons à ce que ces formations soient certifiantes.

05. Responsabilité sociale

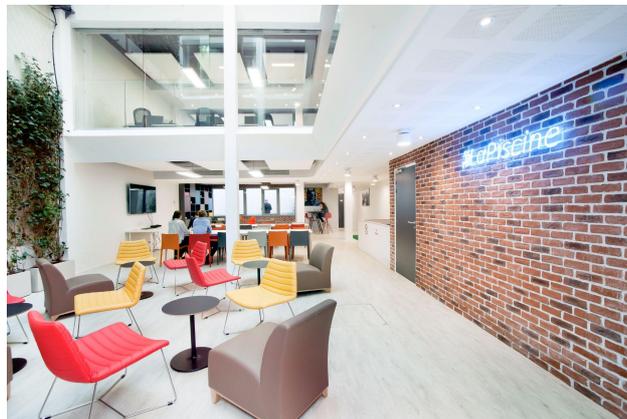
Conditions de travail

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 à nos collaborateurs.

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

- 80 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.
- Nap-time

Nous nous sommes également dotés d'une **charte télétravail** depuis juillet 2019, permettant à nos salariés de bénéficier d'un certain nombre de jours en télétravail par mois.



05. Responsabilité sociale

Dialogue social

Margo souhaite bâtir un environnement de travail qui respecte chacun de ses collaborateurs. La politique de Margo 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 Social et Économique (CSE) est mis en place par voie d'élection dans les entreprises employant au moins 50 salariés, ce qui est le cas de Margo.

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 CSE (<http://ce.margoconseil.com>).

Les collaborateurs peuvent contacter à tout moment nos deux membres du comité d'entreprise à l'adresse suivante : cse@margoconseil.com

La consultation est l'une des attributions essentielles du CSE : 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 CSE en 2020

- Rapport sur la parité
- Accès à une plateforme d'achat
- Subvention du CSE pour des abonnements à des salles de sport
- Consultation sur les nouveaux prestataires d'épargne salariale et de tickets restaurants
- Groupe de travail autour de l'utilisation de la mutuelle santé ALAN

➤ Délégué syndical CFDT

Le syndicat CFDT a nommé un de nos salariés en qualité de délégué syndical depuis le 3 décembre 2019.

Nous négocions avec lui les accords collectifs, comme par exemple l'accord collectif sur l'imposition des congés payés durant le premier confinement dû à la crise sanitaire du Covid-19. Il est également présent pour assister les collaborateurs lors d'entretiens disciplinaires.

Il bénéficie de tous les moyens de communication nécessaires pour exercer son rôle dans l'entreprise.

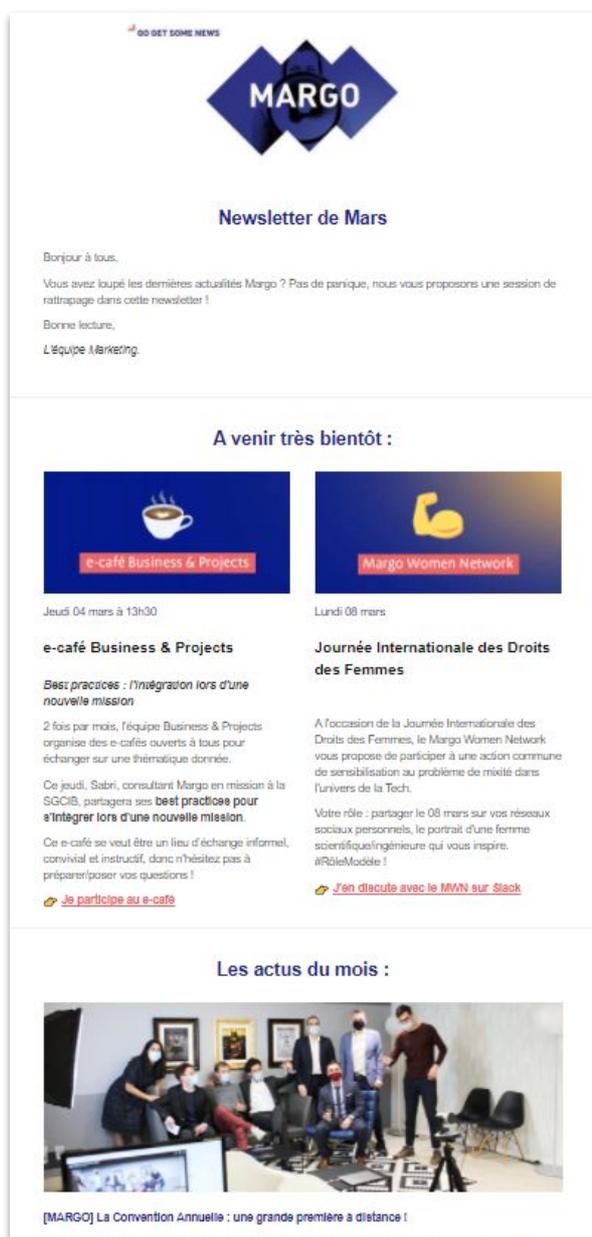


05. Responsabilité sociale

Communication interne

➤ Newsletter mensuelle :

Nous envoyons une newsletter mensuelle à destination de tous nos collaborateurs. Elle permet à chacun de rester informé des actualités de l'entreprise. C'est également un moyen de mettre en avant le parcours de certains collaborateurs à travers des interviews.

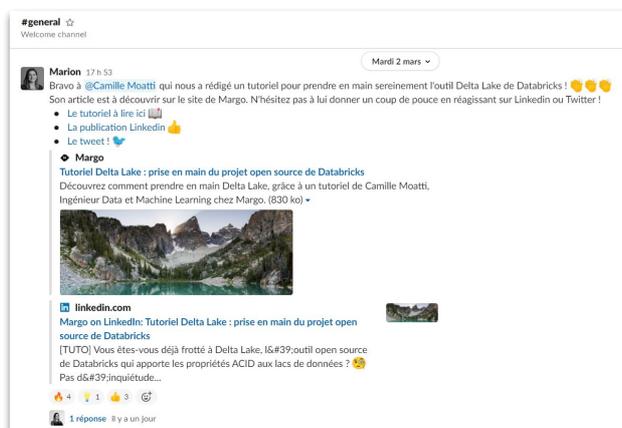


➤ Board Highlights :

Tous les mois, quelques jours après la réunion du Comité de Direction, Xavier Lagarrigue, le CEO et co-fondateur de Margo, partage avec les collaborateurs qui le souhaitent les conclusions du board : les chiffres du mois, les succès, les difficultés, les solutions proposées,... Cet événement est facilement accessible à tous, même à distance, et permet à chacun d'avoir de la visibilité sur la santé de l'entreprise et les décisions stratégiques.

➤ Slack Margo Inside :

Slack est une plateforme de communication collaborative où chacun peut prendre la parole et échanger via des canaux publics ou privés. Nous avons créé un espace de travail Slack dédié aux collaborateurs Margo afin de faciliter la conversation entre les différentes équipes sur des sujets aussi bien professionnels que ludiques (formation, support technique, entraide, sport, jeux vidéos,...).



05. Responsabilité sociale

Evénements réguliers

La vie chez Margo est traditionnellement riche en évènements et temps de partage proposés à nos collaborateurs afin de créer du lien avec nos équipes et renforcer le sentiment d'appartenance.

La crise sanitaire Covid-19 nous a poussé à proposer des formats d'événements plus variés et accessibles à distance.

➤ Les LLM (Learning Lunch Margo) :

Sur le principe des BBL («Brown Bag Lunch») nous proposons à nos collaborateurs de prendre la parole afin de partager leurs expériences ou leurs passions dans un cadre informel, le temps d'une pause déjeuner.

➤ Les Meetups et conférences :

Sur le principe des BBL («Brown Bag Lunch») nous proposons à nos collaborateurs de prendre la parole afin de partager leurs expériences ou leurs passions dans un cadre informel, le temps d'une pause déjeuner.



➤ Les afterworks :

Nous prenons plaisir à nous retrouver régulièrement en petit comité pour partager une soirée chaleureuse sur un thème dédiée : dégustation de vin, jeux, sushis,... Toutes ces thématiques sont poussées par nos collaborateurs, qui sont encouragés à s'impliquer dans l'animation de la vie interne de l'entreprise.



➤ La convention annuelle :

Chaque année, la convention annuelle Margo rassemble tous les collaborateurs du groupe. Durant cet événement, le comité de direction s'adresse à l'ensemble de l'entreprise pour présenter les résultats et expliquer les priorités stratégiques du groupe.



05. Responsabilité sociale

Communautés engagées

Etre collaborateur chez Margo, c'est appartenir à une communauté d'experts. Il est important que nos équipes 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.

Nos collaborateurs peuvent notamment s'investir au sein de deux communautés engagées : le Margo Women Network et la Communauté Tech for Good.

Le Margo Women Network :



L'objectif du Margo Women Network est d'encourager la mixité dans la Tech, grâce à des actions de sensibilisation auprès de notre population interne et des générations futures. Ce réseau ouvert à tous, hommes et femmes, compte une quinzaine de membres actifs, qui se réunissent régulièrement pour partager leurs idées et faire avancer des projets concrets.



A titre d'exemple, plusieurs collaboratrices Margo ont pris la parole face à des jeunes filles pour leur partager leur propre expérience au sein d'un milieu tech traditionnellement masculin. L'objectif est de permettre à ces jeunes femmes de se projeter dans des études et une carrière scientifique.

La Communauté Tech for Good :



La communauté Tech for Good Margo offre une multitude de formats d'actions à nos collaborateurs qui souhaitent s'impliquer dans des projets tech d'intérêt général. Celle-ci repose sur **un partenariat fort avec l'association Latitudes**, qui nous aide à identifier les projets les plus pertinents sur lesquels nous investir.



Grâce à la communauté Tech for Good, nous avons ainsi pu :

- Organiser deux hackathons afin d'aider les associations Unicef France, Mes mains en or, Réavie et Mouvement du nid, à imaginer des outils tech nécessaires à leur développement.

05. Responsabilité sociale

Communautés engagées

- Conseiller des dizaines de porteurs de projets associatifs dans leurs choix technologiques.
- Mentorer des étudiants dans l'accomplissement de leurs projets académiques tech for good.
- Organiser un Meetup sur le concept de Green IT.



➤ Le mécénat de compétences :

En 2021, nous souhaitons aller plus loin dans notre engagement associatif en lien avec la Tech for Good. C'est pourquoi nous avons créé un programme de mécénat de compétences, accessible à tous nos collaborateurs salariés. Grâce au mécénat de compétences, nos consultants peuvent désormais s'investir sur un projet de développement informatique au profit d'une association, sans avoir à se heurter à une contrainte de temps.

