



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

2022

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



TABLE DES MATIÈRES

RENOUVELLEMENT DE L'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	3
PRÉSENTATION DE VO2 GROUP	4
PARTIE 1 – PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	7
PARTIE 2 – PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	11
PARTIE 3 – PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT	22
PARTIE 4 – PRINCIPES RELATIFS À LA CORRUPTION	28

RENOUVELLEMENT DE L'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Alors que 94% des français souhaitent résoudre des enjeux de société, nous savons que seuls 6% le font à travers leur travail. C'est sur ce constat que nous avons construit notre politique d'engagement **VO2 FOR GOOD** – parité, diversité réduction de nos consommations quotidiennes, partenariats et investissements auprès d'entreprises et startups Tech For good, engagements pour l'éducation des plus jeunes, etc. – et décidé de notre **adhésion depuis 2017 au Pacte Mondial des Nations-Unis**.

Respect des droits de l'Homme, respect des normes internationales du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption : nous avons la chance, grâce à notre modèle indépendant, notre lieu d'établissement, en France, et notre métier spécifique du digital de pouvoir nous engager sans devoir repenser notre mission mais bien plus en invitant nos clients, collaborateurs et partenaires – des citoyens engagés avant tout – à s'engager avec nous et revoir leurs modus operandis lorsque nécessaire, en y intégrant des pratiques vertueuses.

Nous en sommes convaincus, cette société, plus respectueuse et plus durable à laquelle nous aspirons tous, trouve aujourd'hui un allié dans les nouvelles technologies et dans nos métiers de conseil. Ainsi, nous sommes fiers de contribuer au quotidien à de meilleures pratiques client, comme la digitalisation des process de vente par exemple – permettant une gestion des stocks en temps réel et l'optimisation des invendus – jusqu'à l'amélioration de la gestion du travail à distance et la mise en place de nouveaux dashboards pour simplifier le quotidien des collaborateurs, limiter les déplacements des équipes, etc. Autant de pratiques qui changent petit à petit le paysage économique et améliorent le bien-être des Hommes autant qu'elles contribuent au respect de l'environnement.

Depuis 10 ans, le couple fondateur Emilie et Florent DAVERSIN créent des projets ensemble et se complètent dans leurs visions du business comme dans leurs qualités entrepreneuriales. Un homme et une femme qui insufflent à parité un esprit familial à l'entreprise depuis sa création. L'attention portée au bien-être, le respect de certaines valeurs et la vigilance sur les comportements des collaborateurs sont largement dus à la structure même de ce groupe reconnu pour sa culture bienveillante et familiale.

Pour cette nouvelle année, VO2 Group renouvelle son implication et son engagement dans la poursuite des efforts fournis pour construire la société de demain, en accord avec la vision et la voie que le Pacte Mondial des Nations-Unies a tracé pour les acteurs économiques.

PRESENTATION VO2 GROUP



VO2 Group est un **acteur de la transformation digitale centrée sur l'expérience client** grâce aux technologies mobiles et cloud, la Data et l'IA.

Une création à parité

Créé en 2011 à parité par un couple d'entrepreneurs, VO2 Group est né du pari fou de créer un groupe technologique à taille humaine, avec une offre globale, pour offrir une alternative aux grandes ESN multi-spécialistes du marché, très impersonnelles dans leur approche client et RH. Créée en famille et détenue par des associés et amis de longue date venus diriger les principales filiales, VO2 GROUP est aujourd'hui une structure innovante, 100% indépendante, pleine d'ambitions où règnent la convivialité et la proximité avec notre réseau de clients et partenaires.

Notre activité


Nous avons créé **une plateforme de services end-to-end** qui repose sur la mise en synergie de plusieurs expertises méthodologiques et tech, depuis le conseil en transformation digitale jusqu'à l'activation de campagne marketing.

Les clients qui nous sollicitent sont des marques internationales et de grands groupes du retail, du luxe, de la banque, de l'assurance et de l'industrie, etc. Nous travaillons aujourd'hui avec **la moitié des grands groupes du CAC 40** (LVMH, Renault, Bouygues, BNP, etc) **et des scale-up innovantes** comme Mirakl, Younited Credit ou InsideBoard.

L'activité VO2 Group repose sur **5 marques conseil & accompagnement tech** (Digital Experience, IT Solutions, Force, Data Experience et Communications) et **une verticale métier Finance** dédiée aux services financiers, banque et assurance.

Nous avons également développé un Lab de R&D en Intelligence Artificielle à Paris et **6 centres d'expertise au Canada, Maroc, Belgique, Chine à Shanghai, New York et Israël**.

En 2021, nous avons réalisé une **croissance annuelle de 60% pour un CA de 48 millions d'euros**. Nous sommes une structure agile, soudée et sérieuse dans l'accompagnement clients et collaborateurs.



La société a fêté ses 10 ans de croissance en 2021, nous sommes **Great Place To Work, Champion de la croissance 2022 par les Echos** et Lauréat du **Prix Syntec Numérique/KPMG de la relation client en 2021**. Nous avons pour ambition de devenir le 1er groupe technologique indépendant français.

VO2 Group, c'est une expérience de travail et de vie

Selon l'audit Great Place to Work, 100% de nos collaborateurs apprécient l'ambiance, une belle récompense pour toute l'équipe, qui souhaite préserver l'état d'esprit start up malgré la croissance forte de l'activité.

Issue du terrain, notre équipe dirigeante conserve un goût prononcé pour le relationnel clients et partenaires, et s'entoure toujours volontiers de personnalités issues de son réseau professionnel. La culture VO2 Group est donc empreinte de cette volonté de réunir partenaires, collaborateurs et clients dans le cadre d'événements communs à la fois simples et festifs, pour partager tout autant les ambitions business que technologiques... et personnelles !

Notre histoire

Nous avons développé 5 practices d'expertises et une verticale métier

A l'origine, VO2 Group a développé sa légitimité sur un partenariat fort avec l'éditeur Salesforce, leader mondial des solutions d'expérience client et de CRM. **VO2 Force** a une expertise reconnue sur le Customer Journey et notamment le Clienteling.

Avec **VO2 IT Solutions** spécialiste du conseil en architecture avancée et du développement informatique sur-mesure, le Groupe dispose d'une digitale factory pour concevoir des expériences digitales et mobiles.

Avec **VO2 Finance**, le groupe développe depuis 2015 une forte expertise tech et métier sur les secteurs bancaires, financiers et assurantiels. Nous développons de grands projets de transformation orga, SI et opérationnels ou d'accompagnement métier.

Sur le marché de la Data, **VO2 Data Experience** a développé une approche globale tech et métier avec une dimension conseil et des partenariats éditeurs très complémentaires sur le Data management, le Data storage et la Data visualisation. Nous avons également doté l'équipe d'un **LAB Intelligence Artificielle** qui adresse les problématiques métier de nos clients grands comptes avec des références dans les télécoms, le retail et la finance.

VO2 Digital Experience conseille les entreprises en transformation digitale. Agence digitale intégrée, **VO2 Communications** accompagne les directions métiers digitales, communication et marketing sur le développement de sites et d'applications.

Nous avons développé une culture du service, de la relation client (BtoB, BtoC, BtoE) et une maîtrise technologique complète reconnue sur nos marchés malgré notre taille et la concentration du secteur.

Notre raison d'ÊTRE : Shared ambition

Chez VO2 Group, nous avons la maîtrise totale de nos ambitions, de notre trajectoire et de nos décisions. Nous avons le choix de maintenir la qualité de service que nous souhaitons pour nos clients, et l'accompagnement collaborateur que nous voulons proposer pour leur permettre de se réaliser dans leurs missions quotidiennes.

Shared Ambition est notre raison d'être. Nous avons une culture de l'écosystème, de la collaboration avec nos clients, nos partenaires, nos collaborateurs, nos associés, etc. Nous sommes ambitieux, nous aimons les challenges et, dans un monde en quête de sens, nous sommes fiers de pouvoir contribuer à la réalisation des ambitions de notre réseau, qu'elles soient personnelles, business ou technologiques.

Innovation et Engagement

Reconnus pour nos expertises, notre proximité client et la complémentarité de nos solutions, nous sommes également reconnus comme un acteur proactif de l'innovation. Nous créons des événements dédiés pour partager nos travaux de recherche et faire témoigner nos clients ou partenaires sur leurs avancées en matière d'innovation.



VO2 Group est certifié ECOVADIS depuis 2017, nous avons atteint le niveau Silver et faisons partie des 25% des entreprises les mieux notées de la plateforme. Nous visons le niveau Gold pour engager davantage nos équipes dans cette transition et accentuons nos efforts sur les points qui nous semblent essentiels.

PARTIE 1 – PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



VO2 Group promeut et respecte les droits universels des Droits de l'Homme

Depuis sa création VO2 Group s'engage à respecter systématiquement les principes relatifs aux Droits de l'Homme issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et reconnaît les droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inhérents à toute personne quelle que soit son individualité.

Nous partageons la spécificité de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dépassant les frontières étatiques, culturelles et religieuses en prenant en compte l'individualité de chacun de nos collaborateurs.


VO2 Group ayant été fondé sur des valeurs de respect et de solidarité, nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux de l'Homme dans nos actions quotidiennes avec la prise en compte des droits inaliénables, interdépendants et universels de chaque individu.

L'implication de nos collaborateurs dans les processus de décision est importante pour nous, et via cette collaboration, nos salariés se sentent acteurs de leur entreprise, de ses enjeux et aussi de leur avenir mutuel.

Nous sommes conscients que chaque individu est différent et notre culture interne unique s'est et se co-construit grâce à nos collaborateurs avec lesquels nous partageons nos ambitions qui est le leitmotiv de notre entreprise : Shared ambitions !

VO2 Group n'a jamais été poursuivie pour des infractions relatives à la violation des Droits de l'Homme.

L'être humain est au cœur de l'histoire de VO2 Group, et sans ce relationnel l'entreprise n'aurait pu se pérenniser. Nous nous engageons à ne pas nous rendre complices de violations des droits de l'Homme dans sa globalité et son entièreté. Notre histoire est liée à l'être humain, à la singularité de chacun et au réseau de confiance que nous avons pu créer.



Signataire de la Charte de la diversité

La diversité se trouve au premier rang de nos valeurs et de notre ADN. C'est pourquoi nous avons signé la Charte de la diversité. Ainsi, nous nous engageons à respecter les principes suivants :

1. Sensibiliser et former les dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelles, ethniques et sociales, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
4. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés

Fiers de la diversité qui s'est créée au sein de notre groupe tout au long des années, nous comptons plus d'une quinzaine de nationalités au sein de nos effectifs.

Grâce à cette charte, nous valorisons nos actions en faveur de la diversité sous toutes ses formes et inscrivons cette démarche dans notre culture de façon définitive.

L'être humain étant au cœur de notre histoire, l'esprit de collaboration, de solidarité, de confiance est primordial chez nous. Dans cette même énergie, nous participons dans la mesure du possible à des œuvres caritatives, des associations et proposons également aux collaborateurs d'y contribuer selon leurs souhaits.



Un engagement philanthropique

Chez VO2 Group la philanthropie, c'est une deuxième nature ! Depuis plusieurs années, nous aimons sponsoriser des événements, donner du temps, de l'énergie à une association ou à des œuvres caritatives qui nous inspirent et qui nous parlent. Faire participer nos collaborateurs est aussi indispensable car nous sommes tous ambassadeurs. Voici quelques exemples :

RunForGood avec Run4Digital



Depuis la création de notre club de running en 2020 sur Strava, nous avons mis en place des challenges trimestriels au profit d'associations caritatives telles que **Les Restos du Coeur, Time For the Planet, Passerelles Numériques, Octobre Rose, EndoFrance et GoodPlanet.**

Action spéciale pour Movember

Depuis trois ans, nous invitons un barbier et offrons une coupe à nos collaborateurs pour venir en aide à la **fondation Movember** qui finance les travaux sur le cancer de la prostate, des testicules, la santé mentale et la prévention du suicide. Nous reversons 100€ pour chaque participant et en profitons pour sensibiliser nos collaborateurs à la prévention et au dépistage.

Famille d'accueil pour les chiens guides de Paris

Cette initiative vient d'un collaborateur qui est famille d'accueil temporaire pour les chiens guides d'aveugles en formation. Depuis avril 2019, nous avons accueilli plusieurs chiens de **l'association des chiens guides d'aveugles de Paris.**



Pour leur garantir le meilleur accueil, nous communiquons préalablement auprès de nos collaborateurs : la date d'arrivée du chien, son nom et la durée de la garde. Nous n'avons que des retours positifs ! Nous avons même remarqué que certaines personnes ayant une appréhension ont très vite été rassurées par le tempérament calme des chiens guides que nous avons accueilli.

Hackathons avec Start-up for kids

Fin 2020, Feminalink by VO2 Group et **Start-up For Kids** ont créé un hackathon 100% digital pour inviter les enfants de 9 à 13 ans à imaginer un futur qui les fait rêver. Le thème : "Entre nature et technologies : imaginez la ville en 2040 !". Le temps d'un après-midi, ils devaient pitcher des projets au service de l'écologie à travers les bénéfices des nouvelles technologies. Résultats : 4 ateliers et plus d'une trentaine de participants dont des enfants du Secours Populaire.



Citoyen actionnaire de Time For The Planet

Suite à notre challenge Run4Digital d'avril 2021, nous avons rejoint l'entreprise à mission **Time For The Planet**. Un engagement fort auprès de cette société qui crée et finance des entreprises qui luttent contre le dérèglement climatique. Nous rejoignons avec fierté ce mouvement mondial et les 21 500 citoyens actionnaires.



Ces initiatives permettent d'impliquer VO2 Group et ses salariés en les invitant à participer à des actions humanitaires et responsables. Nous pensons que l'entraide et le partage sont des valeurs importantes et qu'il est important de participer à l'édification d'une société meilleure.

PARTIE 2 – PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Un environnement sain et des conditions de travail optimales sont bénéfiques pour les collaborateurs et l'entreprise. VO2 Group a toujours fait attention aux conditions de travail de ses salariés : prendre soin d'eux en allant plus loin que nos obligations employeurs et leur éviter des risques inutiles.

Nous respectons les conventions fondamentales de l'OIT et les autres textes internationaux.

Développer des conditions de travail optimales

Respect des obligations légales en matière de santé et risques psychosociaux

En tant qu'entreprise française, VO2 GROUP est soumise au droit français et nous nous engageons à respecter le droit du travail. En tant qu'employeur nous avons une obligation de sécurité envers nos salariés et chez nous, cette obligation s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.

Nous respectons scrupuleusement nos obligations en tant qu'employeur et la législation en vigueur en matière de risques psychosociaux et de santé de tous, au sein de VO2 Group :

Couverture de santé obligatoire

Prise en charge à hauteur de 50% pour VO2 Group d'une couverture santé, le salarié a le choix de prendre la couverture isolée ou bien familiale s'il souhaite ajouter des bénéficiaires.

Médecine du travail

Grâce à l'adhésion à un service de santé du travail tous nos salariés bénéficient d'un suivi médical, lors de leur embauche avec la visite d'information et de prévention et les visites de pré reprise ou reprise en fonction des situations. Nos collaborateurs savent aussi qu'ils peuvent contacter le médecin du travail pour un rendez-vous lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Défibrillateurs connectés

Nous avons installé dans nos locaux des défibrillateurs connectés **Lifeaz**. Cette start-up française travaille en partenariat avec les pompiers de Paris et propose une solution de défibrillateur automatique. Le système analyse le rythme cardiaque de la victime et décide de la thérapie à délivrer. Une solution qui permet de rassurer nos salariés en cas de crise cardiaque en attendant les secours.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Pour la création du document unique d'évaluation des risques professionnels, nous avons sollicité l'ensemble des collaborateurs pour détecter les risques existants au sein des locaux et sur les postes de travail. Il est mis à jour dès qu'un nouveau risque se présente. Nous avons doté nos espaces de travail de sièges ergonomiques, d'ordinateurs portables avec supports si besoin et d'écrans fixes avec bras articulés. Nous nous sommes également équipés de passes câbles sol pour éviter les chutes.

Grâce à l'ensemble des actions menées par VO2 Group, nous n'avons enregistré aucun accident de travail ou de trajet en 2021.

Favoriser le bien-être au travail diminue les facteurs de stress

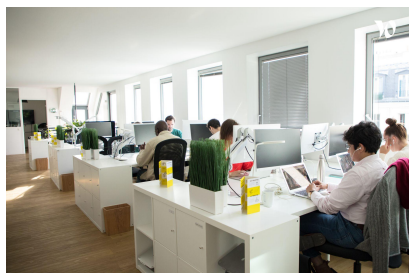
Depuis 2018, VO2 Group fait partie du palmarès Great Place To Work. Cette certification récompense les entreprises où il fait bon travailler. Soucieux du bien-être de nos collaborateurs, nous essayons de faciliter leur quotidien en influant sur des facteurs de stress détectés. Pour cela, nous proposons un espace de travail serein pour créer des conditions de travail optimales et favoriser une confiance mutuelle au sein de notre société. Voici les actions concrètes mises en place :

Flexibilité des horaires de travail et télétravail

Nous sommes flexibles sur les plages horaires d'arrivée et de départ pour permettre aux collaborateurs d'être plus sereins.

Un avenant a été créé par l'équipe RH sur la structure du télétravail sur une base de 2 jours. Après la période COVID, nous sommes en phase d'observation des habitudes des salariés concernant le télétravail et nous ne l'imposons pas. Certains préfèrent venir tous les jours dans les bureaux offrant un cadre plus propice à la productivité et la convivialité. Cela leur permet également de s'intégrer et d'identifier les personnes avant de pouvoir travailler chez eux plus sereinement.

Espace de travail modulable et bureaux partagés



Chez VO2 Group nous sommes en flex office et en open-space, cela permet aux collaborateurs de changer de bureau s'ils le peuvent.

Pour pallier aux bruits et au manque d'isolement nous avons créé des salles de réunion fermées de différentes tailles avec des dispositifs de réduction de bruits et des espaces ouverts comme les salles de pause modulables – qui deviennent des lieux pour réaliser des petites réunions informelles en journée.

Après un premier investissement pour agrandir notre offre de salle de réunion, en 2021, avec l'achat d'un nouveau module – pour 4 personnes- insonorisé. En 2022, nous avons également investi sur 2 nouveaux modules pour une personne afin d'avoir des échanges téléphoniques sans déranger l'espace collectif, suite à un sondage anonyme sur l'amélioration des locaux.

Nous avons trois espaces communs dédiés aux collaborateurs pour les pauses, les réunions informelles et les parties de babyfoot ou billard selon les espaces. L'espace commun/cuisine est toujours rempli le midi : les collaborateurs ont plaisir à s'y retrouver et à partager ce moment ensemble pour enchaîner sur une partie de jeux de société ou un babyfoot avant de reprendre le travail. Plus largement, nos espaces ouverts et modulables favorisent un management proche des équipes. La Direction aussi est installée dans cet espace, sans bureau fixe pour conserver une proximité avec chacun.

Sport à tous les étages



Le sport fait partie intégrante de VO2 Group (depuis son nom évoquant la performance sportive et jusqu'à la passion de son fondateur, marathonien et triathlète). Nous proposons un **cours de crossfit** dispensé par un coach au sein des locaux une fois par semaine ainsi que la **participation gratuite à des courses**. Pour que les salariés puissent faire du sport comme ils le souhaitent (par exemple faire un jogging le midi ou bien se rendre à la salle de crossfit en bas des bureaux le soir), ils ont à leur disposition une salle d'eau, munies d'une douche. Nous organisons également des sessions de **Yoga Kundalini** les premiers mercredi de chaque mois.

Le bien-être passe aussi par les plantes



Des études mettent en évidence les effets positifs de la présence de plantes dans un bureau, notamment pour la diminution du niveau de stress et le bien-être.

Pour générer une ambiance agréable dans nos bureaux, nous les avons végétalisés en partenariat avec la startup **Akagreen**.

Office manager

Nous avons depuis plusieurs années une office manager, Zahya. Son rôle est de veiller au bon fonctionnement des locaux, de gérer certains achats comme du réapprovisionnement des fournitures et denrées nécessaires aux collaborateurs - fruits et petits gâteaux et boissons.

Elle gère également l'ensemble des événements qui se tiennent dans les locaux, depuis la sécurité jusqu'à la remise en place du mobilier.

Dans la continuité du poste d'office manager, nous avons fait le choix aussi de rendre le café gratuit ! Nous travaillons avec l'entreprise inclusive les Cafés Joyeux, qui recrute des salariés atteints de trisomie 21 et d'autisme. Nous avons investi dans des machines expresso pour arrêter de consommer du café en capsule.

Au-delà de notre engagement à ne commettre aucune forme de discrimination que ce soit au niveau du recrutement, de la formation ou de la gestion des carrières, VO2 Group en tant que signataire de la Charte diversité, est concerné par la sensibilisation du management aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Café, fruits et petits gâteaux gratuits pour tous

Nous avons fait le choix de rendre le café gratuit ! Nous avons investi dans des machines à grains pour arrêter de consommer des capsules et travaillons avec les Cafés Joyeux qui emploient des personnes handicapées.

Nous proposons à nos collaborateurs, des fruits et des petits gâteaux pour agrémenter leurs pauses dans la cuisine.

Le recrutement sans discrimination pour plus de diversité

VO2 Group s'engage à lutter contre toutes discriminations à l'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.

Nous sommes convaincus que le mélange de personnes de différents horizons 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 dans la vie professionnelle du salarié. Pour assurer une égalité de traitement, nous avons mis en œuvre des actions concrètes :

Diversification des sources pour le recrutement

Notre équipe Recrutement utilise des canaux de sourcing variés (CVthèques, cabinets de recrutement spécialisés, relations écoles, réseaux sociaux) pour donner une chance à tous les candidats.

Parier sur les talents

Il n'est pas rare qu'un profil, une personnalité intéresse nos équipes alors que le candidat n'a pas le diplôme adéquat. D'ailleurs, plusieurs de nos salariés ont été recrutés parce que nous leur avons donné leur chance alors même qu'ils n'avaient pas toutes les compétences requises. Nous pensons que le diplôme ou la carrière ne définissent pas le candidat. Parfois faire un pari sur l'avenir et sur un candidat est une opportunité, et nous avons pu le vérifier ! Aujourd'hui, nous sommes fiers d'avoir misé sur la capacité de certains à prendre en charge leur poste de travail au-delà du diplôme.

Accompagnement dans les démarches de régularisation

Chez VO2 Group, le recrutement est centré sur les compétences et la personnalité du candidat. Quand nous identifions un profil intéressant – qu'il soit de nationalité française ou étrangère – et que nous souhaitons l'intégrer à nos équipes, nous l'accompagnons. Notre équipe Ressources Humaines est formée sur les dossiers de régularisation afin que nos futurs salariés de nationalité étrangère puissent obtenir l'autorisation de travailler en France.



Diversité du recrutement

Nous encourageons le recrutement de personnes toutes tranches d'âge pour provoquer un esprit d'émulation dans les groupes de travail. 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.

La cooptation, le premier levier de recrutement

Nous avons une vraie culture de la recommandation, depuis nos experts jusqu'à nos clients qui n'hésitent pas à nous recommander au sein de leur organisation. Pour garder cette culture, nous faisons la promotion de la cooptation en interne et en externe. Fiers de la diversité des personnalités et des profils que nous accueillons chez VO2 Group, nous avons confiance dans la qualité et les valeurs des candidats que cooptent nos salariés et nos partenaires externes. Nous versons une prime de cooptation de 2 000€ à nos ambassadeurs dès la validation de la période d'essai de chaque coopté et 3 000€ pour des profils seniors.

Sensibilisation à l'handicap

Nous développons une politique handicap globale totalement intégrée à la vision de VO2 Group - au niveau des collaborateurs comme des managers qui seront sensibilisés dans la détection des besoins ergonomiques, aussi bien physiques qu'organisationnels.

Les actions mises en place :

- Quizz sur les différents types de handicap pour casser les préjugés auprès d'un tiers de nos effectifs.
- Formulaire explicatif dès l'arrivée chez VO2 Group. Depuis 2020, tous nos nouveaux salariés peuvent se déclarer anonymement RQTH
- Sensibilisation à l'Endométriose par la Présidente de l'association EndoFrance le 20 Avril 2022 devant 54 salariés, hommes et femmes.
- Accueil d'élèves chiens guides d'aveugles.

Nous avons aujourd'hui trois dossiers de reconnaissances RQTH en interne en cours d'examen par les autorités françaises.



L'évolution de VO2 GROUP depuis 2017 en quelques chiffres

Nous avons établi notre stratégie pour 2022, avec la volonté de doubler nos effectifs tout en préservant l'état d'esprit et l'ADN de VO2 Group.

Depuis sa création, nous avons toujours privilégié le CDI statut cadre pour accompagner notre croissance. Une évidence pour instaurer une relation de confiance au long terme avec les collaborateurs et potentiels candidats que nous souhaitons accompagner tout au long de l'expérience VO2 Group.

En 2021, nous confirmons la tendance que nous maintenons depuis 2017 : 97% de CDI et 3% de CDD. La moyenne d'âge est de 33 ans.

La cooptation, l'utilisation du réseau de nos collaborateurs depuis la création de l'entreprise et le recrutement de nos alternants et stagiaires, expliquent notre jeune courbe.

Nous affirmons notre volonté d'inclure toutes les tranches d'âge avec la croissance et l'accompagnement de nos collaborateurs sur le long terme, vers de nouvelles perspectives de carrière.

Un indicateur de satisfaction fort pour VO2 Group : un taux d'absentéisme faible

Pour le calcul du taux d'absentéisme, nous avons comptabilisé toutes les absences sans distinction : maternité, paternité, maladie et congés pour événements exceptionnels ou sans soldes. **Notre taux d'absentéisme reste stable : +0,90% entre 2019 et 2022.** Nous l'interprétons comme un indicateur de bien-être de nos salariés.

Que cela soit sur l'accès à des protections de santé obligatoire au sein de VO2 Group (mutuelle et prévoyance) ou sur les risques psychosociaux, ce taux est un indicateur stratégique pour le service RH qui prend ainsi en continue le pouls de la société.

Nous avons revu notre offre de mutuelle et prévoyance en 2021 pour obtenir une meilleure couverture sociale et des tarifs plus avantageux. .

Nous avons également demandé à notre interlocuteur la prise en charge des soins de médecine douce afin de prévenir avant de guérir les maux du quotidien comme l'ostéopathie. Cette démarche inscrit VO2 Group dans une offre de protection sociale bien supérieure aux minimas pour le secteur et la branche du conseil.

Les équipes de VO2 Group en chiffres

	2018	2019	2021
Effectif au 31/12/N en France	99	107	269
Répartition des collaborateur par contrat	96% de CDI 4% de CDD	94% de CDI 6% de CDD	97% de CDI 3% de CDD
Age moyen	32 ans	32 ans	33 ans
Taux ATM/MP	1%	0,9%	0,7%

Notre engagement en matière de Women In Tech

Il s'agit d'un sujet important pour VO2 Group puisque la société a été co-fondée par une femme et un homme. Cette volonté de parité se renforce cette année encore avec : **46% de femmes (et 38% de Femmes dans le management) et 54% d'hommes** – alors que la tech et le digital ne comptent que 23% de femmes ...

Best Workplaces for Women 2020, chez VO2 Group nous mettons en avant tous les avantages à disposition des femmes afin qu'elles puissent s'épanouir dans un secteur majoritairement préempté par les hommes. En Mars 2022, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, nous avons lancé une vidéo pour valoriser la vision d'Emilie Daversin, notre co-fondatrice, sur les [Women In Tech](#) et en quoi elles sont attendues chez nous.

Une partie de notre catalogue de formation est dédiée aux femmes. Cette année, nous lançons un programme de 9h, nommé StrongHER, ouvert à toutes les femmes de la société. Il permettra de voir des sujets comme :

- Déconstruire ses propres schémas limitants pour prendre confiance
- Gérer son temps et son énergie pour un meilleur équilibre vie pro/perso
- Développer son charisme et une prise de parole impactante
- Incarner son leadership au quotidien

Notre volonté est de créer un réseau de femmes chez VO2 Group.

Une gestion de carrière personnalisée dans la cohésion

Nous avons développé un parcours de carrière commun à toute l'entreprise pour que les différents paliers de carrière soient transparents pour nos collaborateurs. Nous souhaitons cultiver une proximité et une qualité d'écoute tout au long de la vie du collaborateur chez VO2 Group à travers plus de personnalisation. En effet, chaque salarié est différent et a des aspirations et une vision spécifiques.

Ainsi, nous prenons en compte leurs envies durant les entretiens annuels et professionnels et nous les peaufinons de manière plus informelle lors de réunions avec les managers de proximité et les Ressources Humaines.

De l'intégration jusqu'à l'accompagnement des collaborateurs

VO2 Group accompagne les collaborateurs dès leur arrivée pour faciliter cette période d'intégration et d'acclimatation. Nous y accordons une attention particulière puisque les premiers mois sont cruciaux et définissent la suite de l'expérience du nouveau salarié.

Au cours des trois premiers mois plusieurs points sont planifiés avec le collaborateur :

- 1er mois : entretien avec l'équipe RH pour un rapport d'étonnement
- 2ème mois : l'équipe RH se rapproche du manager pour connaître les résultats du nouvel embauché et fait ensuite un retour à celui-ci, avec ou sans le manager
- 3ème mois : réunion avec l'équipe RH, le manager et le collaborateur pour faire un bilan et donner une tendance sur la décision prise.

Si la période d'essai est prolongée, le suivi se fait une nouvelle fois sur une période de trois mois pour apprécier l'évolution du salarié tout en restant à l'écoute de ses difficultés et de son envie d'effectuer des points supplémentaires. Lorsque la période d'essai est validée, les consultants en mission font un point régulier avec les managers pour garder le contact et connaître les éventuelles difficultés et leur évolution durant les missions.



Parcours de Vie by VO2 Group

Nous pensons que les petites attentions sont un moyen de pérenniser une collaboration et de permettre à nos salariés de se sentir bien et accueillis chez VO2 Group. Ainsi, nous leur offrons des cadeaux à de multiples occasions :

- Au premier jour, un welcome pack
- A la validation de la période d'essai, un sweatshirt brandé VO2 Group
- Pour fêter le premier anniversaire chez nous : une séance photo
- Pour fêter les 3 ans : une bouteille de champagne
- Pour fêter les 5 ans : un accès SPA
- Pour fêter les 10 ans : un week-end de 2 jours dans une capitale européenne
- Pour un mariage/pacs : une plante personnalisée
- Pour une naissance : de la layette personnalisée au prénom du nouveau-né

Nous envoyons également des attentions en cas de maladie ou d'hospitalisation pour soutenir nos salariés dans ces périodes difficiles.

Acquisition de nouvelles compétences et formation

Nous organisons des réunions hebdomadaires entre les salariés et la Direction pour permettre un suivi des actions et des projets internes et communiquer sur les décisions prises en toute transparence.

Conformément à la législation française en vigueur, VO2 Group effectue avec les salariés un entretien annuel et un entretien professionnel tous les deux ans. 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 par le biais notamment de formations spécifiques.

Nous sommes reconnus pour la qualité de nos interventions chez nos clients et les compétences acquises par nos salariés. C'est pourquoi, et pour pérenniser notre société, il est important de continuer à former et inciter régulièrement nos consultants à passer des certifications chez des éditeurs partenaires.

La constitution de notre plan de formation se fait grâce aux retours des entretiens annuels et en prenant compte des souhaits d'évolution des salariés lorsqu'ils sont en adéquation avec la stratégie d'entreprise.

Parmi nos consultants nous avons des experts dans plusieurs domaines. Nous capitalisons sur l'intelligence collective pour proposer des formations internes et ainsi former nos salariés sur certaines technologies de pointe.

En 2019, nous avons créé la **Rocket Academy**, notre école de formation interne. Les consultants peuvent proposer des formations pour partager leurs connaissances techniques et fonctionnelles à l'ensemble de la société.

Nous créons aussi des partenariats avec des entreprises comme **l'École du recrutement** pour notre population de recruteurs ou **Manitude**, organisme avec lequel nous avons développé des mises en situation à la prise de décision. Nous travaillons aussi avec des coachs externes pour que nos business developers puissent soigner leurs interventions.

Le dernier volet de la Rocket Academy est plus large sur les sujets de la technologie et de l'innovation pour permettre aux salariés d'approfondir leurs connaissances via des rencontres professionnelles.

En 2022, nous ouvrons l'e-formation afin de la rendre encore plus accessible à tous et à tout moment. Nous avons noué un partenariat avec Babbel et Udemy.

Nous organisons également des "**Certificathons**" pour inciter les collaborateurs à passer des certifications éditeurs sur une période donnée. Pour valoriser leur travail, deux récompenses : un restaurant avec toute l'équipe s'ils dépassent un certain nombre de certifications avant une période donnée, une journée au complexe sportif le Molitor pour celui ou celle obtenant le plus de certifications et une soirée dédiée à l'annonce des résultats.

Nous organisons des soirées autour de l'agilité pour permettre à tous nos collaborateurs de se former sur le sujet et entretenir ses connaissances.

Grâce à la mise en place de la Rocket Academy et du respect de nos obligations légales en matière de formation via notre plan de formation, **2% de la masse salariale a été alloué à la formation avec 14 heures de formation en moyenne par an et par personne.**

Tenter une nouvelle approche dans la cohésion des équipes

En 2020, avec l'ambition de nous challenger, nous avons participé à la labellisation Great Place To Work. Nous sommes parvenus à obtenir la 13ème place au palmarès des entreprises françaises de 50 à moins de 500 salariés.

Un questionnaire de satisfaction a été envoyé aux salariés et les résultats nous ont permis d'avoir un feedback concernant divers sujets clés comme le management :



- 87% de nos salariés pensent que VO2 Group est crédible dans son management
- 93% de nos salariés pensent que “Le management nous fait confiance pour accomplir notre travail correctement sans nous contrôler constamment”
- 93% de nos salariés pensent que “Le management gère l’entreprise de façon honnête et en respectant des règles éthiques”

Comme beaucoup d’entreprises, nous organisons un séminaire annuel. Il nous permet de faire vivre notre culture festive et familiale, et de réunir tous nos collaborateurs autour d’un bilan rétrospectif de l’année et de partager notre vision pour les mois à venir.

Nous pensons que l’information et la transparence sont deux notions importantes pour une entreprise. C’est pourquoi nous avons mis en place début 2020 le **Yellow Comex**. Il s’agit d’un comité élargi à nos collaborateurs pour les faire entrer dans les coulisses, les inviter à faire part de leurs idées, de leurs observations, voire à prendre certaines décisions en direct et retoquer des projets.

PARTIE 3 – PRINCIPES RELATIFS À L’ENVIRONNEMENT

VO2 Group dans ses gestes et ses décisions quotidiennes contribue à son niveau à l’écologie et au développement durable. Sensibles à la cause environnementale, il est important que nos collaborateurs le soient aussi. Conscient de l’impact écologique de notre activité sur l’environnement, nous prenons des mesures exigeantes pour réduire nos émissions de GES et adopter des comportements plus respectueux.

Des locaux au cœur de Paris

Nous sommes situés rue de la chaussée d’Antin dans le 9ème arrondissement, pour privilégier l’accessibilité en transports en commun. En effet, plusieurs stations de métros sont situées à proximité : Chaussée d’Antin (lignes 7 et 9), Trinité-d’Estienne d’Orves (ligne 12), Saint Lazare (lignes 3, 12, 12 & 14), Opéra (lignes 8, 7 & 3) ainsi que de nombreuses lignes de bus.

Diminution des déplacements

Dans la mesure du possible, nous privilégions les déplacements en train plutôt qu’en avion pour diminuer notre empreinte carbone. Nous encourageons les réunions à distance pour éviter les déplacements en mettant à disposition des salles de réunion et du matériel de visioconférence de qualité.

Autopartage et promotion du covoiturage

Une voiture est mise à la disposition des salariés qui en ont besoin pour effectuer des déplacements professionnels. Grâce au choix du tout numérique et à l'emplacement central de nos locaux, ces déplacements restent occasionnels. Nous promovons le covoiturage entre salariés, notamment lors des déplacements relatifs aux événements organisés par VO2 Group. Les collaborateurs qui habitent loin profitent ainsi d'un trajet en voiture plutôt qu'en transports en commun pour garantir leur sécurité.

Leasing de vélos électriques

Pendant l'automne 2020, nous avons noué des partenariats avec Zenride et Angell afin de proposer un avantage aux salariés qui souhaitent effectuer leurs déplacements pendulaires en vélo électrique.

Ainsi, contre la prise en charge des abonnements de transports en commun, VO2 GROUP et ses filiales prennent en charge 70% du leasing mensuel d'un vélo (électrique ou non) allant jusqu'à 2 200 euros pour Zenride, par exemple.

Ces partenariats permettent de promouvoir le sport quotidien avec des déplacements quotidiens et un moyen écologique pour les trajets moyens-courts distances.

Réduction énergétique

La mise en place de notre solution de tri sélectif, nous a permis d'éviter les consommations et émissions suivantes :

- Bois : 643 kg
- Eau : 8 m3
- Déchets : 396 kg
- Energie : 1 187 kwh
- CO2 : 70 kg

Au-delà de ce dispositif, plusieurs actions visent également à baisser nos émissions de GES. Notre chauffage collectif étant en panne, nous avons investi dans des radiateurs Dyson, allumés qu'en cas de nécessité. Pas de climatisation : nous ouvrons les fenêtres ou baissions les stores. Les lumières sont systématiquement éteintes quand nos locaux sont fermés (soir et week-end) ou quand la luminosité naturelle est bonne. Nous avons retiré les lampes de bureau pour diminuer les sources lumineuses et utilisons des LED basse consommation. Pour remédier au syndrome de la lumière des toilettes jamais éteinte, nous avons

équipé nos 4 WC de détecteurs de mouvement. Nous avons également retiré toutes les tablettes allumées en permanence pour réserver les salles de réunions.

Entre Janvier 2020 et Décembre 2021, nous avons réduit notre consommation d'électricité de 2 800 kWh soit une baisse de 37% !

Réduction de notre consommation papier

Nous utilisons la signature électronique via **Yousign** pour tous nos contrats et avenants et avons utilisé la signature électronique 1 750 fois en 2021.

Autre action de dématérialisation : le partenariat avec **Spendesk** que nous avons noué en Janvier 2020. Grâce à cette solution, les notes de frais sont traitées automatiquement via la plateforme. Un gain de temps également pour l'équipe comptabilité !

Toute notre documentation est numérique et **nous ne fabriquons plus de carte de visite** pour nos collaborateurs. Idem pour les tickets restaurants qui sont tous dématérialisés via la solution **Swile** et nos fiches de paie sont dématérialisées.

Nous possédons qu'une seule imprimante multifonctions pour l'ensemble de nos locaux (elle n'est d'ailleurs pas automatiquement reliée aux ordinateurs de nos collaborateurs pour les dissuader d'imprimer !).

Recyclage de notre matériel informatique

En tant que société de conseil en nouvelles technologies, nous nous devons d'être irréprochables sur ce sujet. Pour cela, nous travaillons avec **Ecodair** qui reconditionne nos appareils pour leur offrir une seconde vie et qui favorise l'insertion sociale des travailleurs en situation de handicap physique.

Nombre d'ordinateurs portables recyclés chez VO2 Group :

2020 : 12

2021 : 0 (période de télétravail - confinement - Covid)

Janvier-Mars 2022 : 13

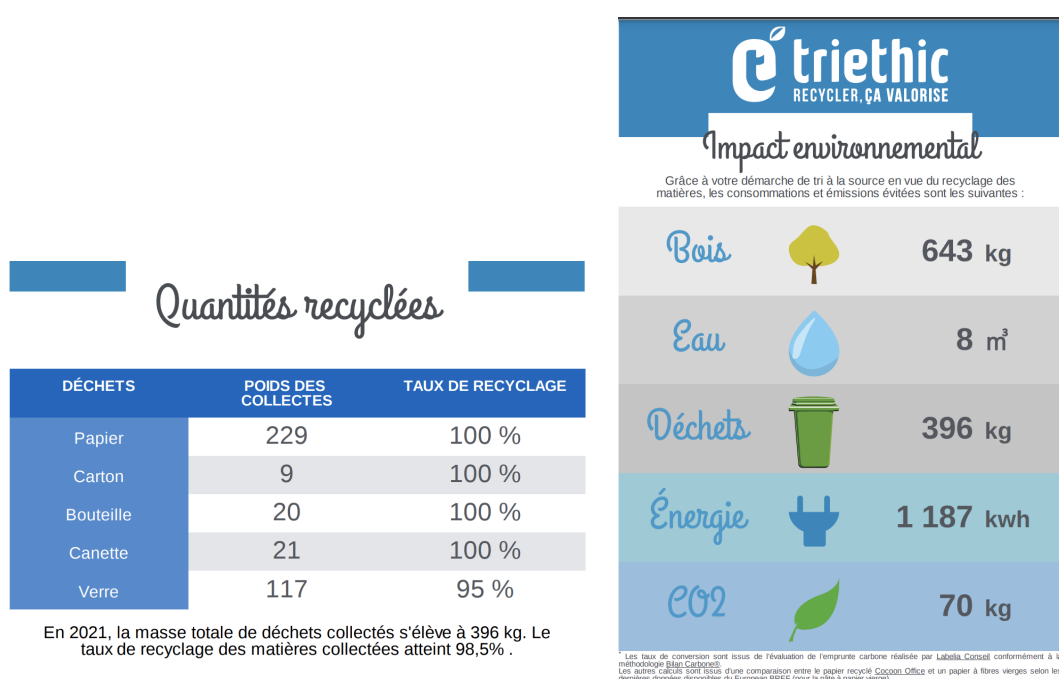
Lorsque nous achetons du matériel informatique, nous veillons à ce qu'il soit le plus durable possible, conformément à notre charte d'achat responsable.

Enfin, pour diminuer notre empreinte carbone et celle de nos collaborateurs, nous appliquons le principe du « **Bring Your Own Phone** », afin d'éviter qu'ils en aient plusieurs.

Tri sélectif, recyclage et compost

Aujourd'hui, la réduction et la revalorisation des déchets est un enjeu incontournable de l'économie circulaire. Les déchets tertiaires constituent des matières premières secondaires recyclables. A ce titre, VO2 Group s'est engagée depuis le 4 Juin 2021 à recycler tous ses déchets.

Voici le bilan établi sur la base des collectes effectuées de Mai à Décembre 2021. Les bénéfices environnementaux calculés sont déterminés sur la base de données EUROPEAN BREF.



Nos locaux sont désormais équipés de **6 poubelles de tri réparties sur 2 étages**. Nous œuvrons au quotidien pour la sensibilisation de nos collaborateurs au tri sélectif à travers notamment une signalétique simple, à nos couleurs pour faciliter l'adhésion placée au-dessus de nos poubelles :



Pour compléter cette solution de tri, nous travaillons avec **Moulinot pour le compost depuis Mars 2022**. Nous disposons de deux mini-composteurs dans nos deux espaces cuisine/repas et d'un grand composteur situé dans le local poubelle de l'immeuble. Ce dispositif a d'ailleurs été étendu à l'ensemble de notre copropriété : nous avons réussi à embarquer d'autres entreprises !

Le 14 Mars 2022, une **formation** d'une heure a été dispensée en présentiel dans nos locaux par Olivier SALLOUM de Moulinot. A l'ordre du jour : qu'est un biodéchet ? Que devient-il ? Pourquoi et comment trier ? 17 collaborateurs y ont assisté et se font les relais auprès de leurs pairs. D'autres sessions sont prévues au cours de l'année.

Réduction du plastique et du jetable

Pour diminuer notre consommation de cartons, couverts en plastique, gobelets ... Nous mettons à disposition de la **vraie vaisselle** (assiettes, couverts, verre, bols, mugs ...) et avons équipé nos locaux de **fontaines à eau filtrée** pour éviter les bouteilles en plastique. Pour nos déjeuners d'équipe, nous faisons appel au **Cercle et ses plateaux repas réutilisables** (une centaine de plateaux servis en 2021), préparés par des personnes en situation de handicap. Lors de nos buffets, nous utilisons des ustensiles compostables.

Recyclage de nos vêtements

Pour compléter notre système de recyclage, nous avons initié en 2021, **deux collectes de vêtements par an aux côtés de l'association REdonner**. Impulsée par notre Responsable Communication, Camille et Vasa, Coordinatrice RH, cette initiative a été un succès sur 2021 : 30 collaborateurs ont donné un total de 240 kg de vêtements qui représentent 16 000 kg de CO2 sauvés !

Une solution éthique pour le café

VO2 Group aime travailler avec des fournisseurs en adéquation avec ses valeurs et sa culture. Ainsi en 2021 pour aller plus loin dans nos avantages du quotidien, nous avons choisi : **Les cafés joyeux**. Ce café a pour vocation de rendre le handicap visible en embauchant des personnes atteintes de trisomie 21 ou de troubles cognitifs comme l'autisme.

Un Welcome pack : éco-responsable, éthique et durable

Dès leur arrivée, nos collaborateurs se voient remettre un Welcome Pack composé de produits à impact positif : gourde, sac à dos, totebag & T-shirt.

Nous sommes très vigilants quant au sourcing de nos fournisseurs et prestataires. VO2 Group privilégie des acteurs qui proposent des solutions en faveur du made in France, de l'économie circulaire et qui encouragent le travail des personnes en situation de handicap.

Pour affirmer cette volonté de trouver des alternatives éthiques dans toutes nos actions, nous avons mis en place :

- un code de conduite pour nos fournisseurs et prestataires,
- une cartographie des risques RSE de nos fournisseurs
- une grille d'évaluation RSE pour nos fournisseurs
- une politique d'achat responsable.

Embarquer nos équipes et fédérer avec le Projet Colibri by VO2 Group

Pour sensibiliser nos collaborateurs et laisser les coudées franches aux plus impliqués dans la préservation de l'environnement, nous avons créé le Projet Colibri by VO2 en 2021. Nous leur donnons la possibilité d'apporter leur « goutte d'eau » pour renforcer l'engagement de VO2 Group. Ils disposent des ressources nécessaires pour mener à bien leur(s) initiative (s). Une manière de fédérer et d'embarquer notre équipe qui s'avère totalement vertueuse.

OBJECTIF 2024 : SE RAPPROCHER D'UNE EMPREINTE CARBONE NEUTRE

Nous œuvrons à trouver des solutions pour réduire notre empreinte carbone. Notre objectif : devenir neutre ! Nous travaillons tous les ans pour nous en rapprocher. Dans cette optique, nous sommes également mobilisés pour être labellisé B Corp dans les prochaines années.



PARTIE 4 – PRINCIPES RELATIFS À LA CORRUPTION

Au nom de l'ensemble de ses sociétés et de ses collaborateurs, VO2 Group s'engage à prévenir tout acte de corruption sous toutes ses formes et soutient la Convention des Nations Unies sur la lutte de la corruption.

Charte et code de conduite anti-corruption

VO2 Group défend une position éthique claire sur ce sujet et fait part de sa tolérance zéro via le développement de plusieurs documents. Notre code de conduite anti-corruption (rédigé en Français et en Anglais et disponible à tous nos collaborateurs) a pour objectif :

- d'identifier les différents comportements prohibés
- de préciser les règles de VO2 face aux comportements à risque
- de clarifier les procédures d'alertes
- de rappeler le régime disciplinaire

La violation de ce code est soumise à sanction.

Notre Procédure d'alerte, VO2 Alert

Afin de lutter contre les agissements ou actes pouvant entraver les engagements de l'entreprise, tout collaborateur s'engage à faire remonter l'information dans les plus brefs délais au management, à la Direction et à notre Compliance Officer. Ils s'engagent aussi à informer la hiérarchie dès qu'ils se trouvent dans un contexte de conflit d'intérêts ou dans un contexte propice.

Nous pouvons nous protéger partiellement de ces situations grâce à notre indépendance financière, et en affirmant que nous avons un taux faible d'endettement. Cela nous permet de garder l'entière maîtrise de notre stratégie, de nos choix et d'éviter les modèles de croissance uniquement basées sur des stratégies financières. Nos clients sont principalement des grands comptes qui ont des règles très strictes en matière d'éthique et de corruption, et des politiques d'achat auxquelles nous devons nous soumettre. Cela diminue les risques de perte de contrôle, de corruption et de conflits d'intérêts.

Un management qui est concerné

Les managers de proximité planifient deux entretiens mensuels avec leurs subordonnés. Ce système permet de remonter des informations concernant leurs

missions, leurs postes, le suivi de leurs projets et aussi des éléments concernant des agissements de corruption, de pots-de-vin et de conflit d'intérêts.

Comment être sûrs que ces entretiens sont bien respectés ? Nos managers sont incentivés sur cet objectif et doivent, évidemment, se rendre disponibles dès que le besoin se fait sentir auprès de leurs subordonnés. Pourquoi passer par le manager direct ? Pour que les salariés se sentent en confiance et remontent des informations qu'ils n'auraient peut-être pas osé avec d'autres managers.

La double vérification

Le service de facturation est un point sensible concernant le sujet des conflits d'intérêts et de la corruption. Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une double vérification via un expert-comptable externe. Ce processus permet de vérifier les flux entrants et sortants tout au long de l'année avec un point de vue impartial dans le respect de la législation française.

Recrutement au service Comptabilité et Finance

Nous avons trois pôles distincts gérés par un Directeur Administratif et Financier :

- Le pôle comptabilité
- Le pôle contrôle de gestion
- Le pôle facturation et administration des ventes

Cette structure permet d'avoir une meilleure maîtrise des process vis-à-vis de nos clients internes et externes et de mettre en place des étapes de vérification et ainsi prévenir des actions de corruption ou de pots-de-vin.

Propriété intellectuelle

Les prestations que nous effectuons sont extrêmement contrôlées et la confidentialité des données est un enjeu majeur pour nos clients. Ainsi, nous nous engageons à respecter les informations transmises lors des missions en signant et donnant notre accord aux contrats cadres que nos clients nous soumettent. Tout contrat comprend une ou plusieurs clauses qui protègent les intérêts de nos clients. Les consultants signent une clause de confidentialité avant chaque mission et sont invités à rester extrêmement vigilants à ce sujet.

Une charte de bonne conduite et une charte informatique

Nous faisons signer une charte de bonne conduite sur les données personnelles et la confidentialité des données à tous nos collaborateurs dans le cadre de leurs missions chez nos prestataires.

Depuis 2021, une charte informatique regroupant les règles de respect de la confidentialité des données est transmise et signée par tous les collaborateurs et les nouvelles recrues.

Mise en conformité RGPD

Nous avons noué un partenariat avec un cabinet de droit spécialisé sur la thématique de la RGPD pour former tous nos partners, managers et chefs de projets. Notre objectif : segmenter nos différentes problématiques internes et externes afin de faire des ateliers et mettre en place des actions orientées clients, projets et RH.

Nous avons également des salariés qui se forment et se certifient via des formations à distance mises en place par la CNIL. Grâce à cette initiative nous comptons aujourd'hui deux certifiés !

Enfin, nous avons désigné un délégué de la protection des données (DPO) pour mettre en place tous les processus en interne RGPD-friendly.

