



CHARTRE RSE MV2 GROUP

MV2 Group est un acteur spécialisé dans les études, la collecte et l'analyse de données, opérant en France et à l'international.

Notre mission : produire une information fiable, utile et responsable au service des organisations publiques et privées, au travers d'enquêtes menées via les canaux de recueil existants à ce jour :

- Téléphone
- Internet
- Face à face (entretien direct par un enquêteur)
- Exploitation d'enregistrements vidéos,
- Exploitation de tous autres types de données transmises par nos clients

Notre ADN repose sur :

- l'indépendance : MV2 Group ne dépend d'aucun groupe d'investissement. Le capital est détenu exclusivement par deux associés fondateurs.
- la rigueur méthodologique, au travers de l'écoute attentive des besoins de nos clients, permettant de faire des propositions claires, exhaustives et précises
- l'expérience terrain : MV2 Group a été fondé en 1975
- et une forte culture humaine : la meilleure preuve étant le peu de turnover de nos salariés, qui sont attachés à l'entreprise.

En 2025, MV2 Group c'est :

- Des équipes pluridisciplinaires dédiées aux enquêtes terrain, études, data et conseil,
- Un engagement fort dans la qualité, la transparence, la sécurité des données et l'éthique de la collecte : nous sommes régulièrement audités par des cabinets externes mandatés par nos clients, qui valident notre professionnalisme et la qualité de notre travail,
- Un développement structuré autour de la satisfaction client et du respect des individus interrogés.
- Une contribution permanente au tissu économique local, avec l'emploi régulier de plus de 400 personnes en vacation sur l'ensemble de la France.

Depuis plusieurs années, nous intégrons progressivement les principes de Responsabilité Sociétale des Entreprises dans nos pratiques, autant dans notre manière de travailler que dans l'impact que nous souhaitons avoir sur nos collaborateurs, nos clients et la société, avec une ambition :

Mettre l'humain, l'éthique et la qualité au centre de nos études,

en limitant notre impact environnemental et en renforçant notre engagement sociétal.

Cette charte sert de cadre pour l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires, fournisseurs et clients



NOS VALEURS

Notre démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est structurée conformément aux lignes directrices de la norme internationale **ISO 26000** et s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Nous portons une attention particulière à la **qualité des conditions de travail**, au **respect des droits humains**, à l'**égalité de traitement** et au **développement des compétences** de nos collaborateurs.

Sur le plan environnemental, nous cherchons à **maîtriser et réduire nos impacts**, notamment par une gestion responsable de nos ressources et de nos pratiques professionnelles.

Nous veillons également à adopter des **pratiques éthiques et transparentes**, en luttant contre toute forme de corruption et en respectant les règles de conformité applicables à notre activité.

Enfin, nous intégrons progressivement des critères de **responsabilité sociétale dans nos relations fournisseurs et partenaires**, en privilégiant des relations durables et responsables. Ainsi, nous avons rejoint le réseau **LES ENTREPRISES S'ENGAGENT**, qui accompagne les entreprises pour transformer les intentions en actions **concrètes et accessibles**.

Ces valeurs guident ainsi notre action au quotidien :

- **Intégrité & Éthique professionnelle** : en nous conformant strictement aux codes déontologiques de la profession pour toutes nos études.
- **Respect & Inclusion** : l'humain au centre de nos méthodologies et de nos relations.
- **Excellence opérationnelle** : par la rigueur de nos protocoles, la qualité des rendus et un contrôle permanent (interne et externe)
- **Indépendance & Neutralité** : toutes nos analyses sont objectives, sans biais commercial.

Collecter, analyser, comprendre, restituer, apprendre, avancer

GOUVERNANCE & PILOTAGE



La démarche RSE dans laquelle nous sommes engagés, est activement portée par la Direction du Groupe, et suivie via :

- Un référent RSE interne : Christine Vigneau, Directrice du pôle MV2 Client Experience
- Un plan d'actions en cours de structuration, avec la création d'indicateurs sociaux, environnementaux, qualité et éthique
- Un reporting annuel, qui sera tenu à disposition des partenaires et clients,
- Une volonté d'amélioration continue des pratiques, notamment à travers l'analyse d'audits externes et des retours clients.

Pour structurer notre démarche, et compte tenu de la taille de notre entreprise, nous avons mis en place une instance de pilotage, sous la forme d'un **Comité RSE**, chargé de :

- Définir les priorités stratégiques,
- Piloter la mise en œuvre des actions,
- Suivre les indicateurs de progrès au travers de rapports simples et facilement assimilables par les collaborateurs,
- Coordonner les actions sociales, sociétales et environnementales, au travers de la mise en place :
 - d'actions solidaires : collectes solidaires (alimentaire, hygiène, enfants, Noël...), Participation à des campagnes nationales de solidarité, dons de matériel informatique à des associations...
 - de campagnes environnementales: projet de fresque du climat en 2026,
 - de la diffusion d'éco-gestes : incitation accrue au recyclage.



Ce comité est à ce jour composé de 5 personnes :

- la référente interne
- la responsable RH
- 3 collaborateurs volontaires



DEONTOLOGIE ETHIQUE

CSM place l'éthique des affaires, l'intégrité et le respect de la réglementation au cœur de ses pratiques professionnelles.

Elle adhère aux principes de la **loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite "loi Sapin 2"**, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, et s'engage à prévenir toute forme de corruption, de trafic d'influence, de favoritisme ou de pratiques contraires à la probité.

Même lorsque l'entreprise n'entre pas directement dans le champ des obligations légales prévues par l'article 17 de la loi Sapin 2, elle applique, de manière proportionnée à sa taille et à ses activités, les **principes fondamentaux de prévention des risques éthiques**, conformément aux standards de bonnes pratiques recommandés en matière de responsabilité sociétale et de conformité.

À ce titre, l'entreprise :

- adopte un **comportement fondé sur la transparence, l'honnêteté et la loyauté** dans ses relations avec ses clients, partenaires, fournisseurs et institutions ;
- veille à prévenir les situations de conflits d'intérêts et à garantir l'équité dans ses processus décisionnels ;
- sensibilise ses collaborateurs aux règles éthiques applicables et aux comportements attendus dans l'exercice de leurs fonctions ;
- encourage le signalement de toute situation ou pratique susceptible de contrevenir aux principes d'intégrité ou à la réglementation en vigueur, dans le respect de la confidentialité et des personnes concernées, conformément à l'esprit de protection des lanceurs d'alerte prévu par la loi Sapin 2.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté durable de **renforcer la confiance** de l'ensemble des parties prenantes et de contribuer à un environnement économique responsable, conforme aux exigences légales et aux valeurs portées par l'entreprise.

Le code d'éthique s'applique à l'ensemble des salariés du groupe, et fait l'objet d'une note interne engageant directement les dirigeants, diffusée par la responsable RH.





DROITS HUMAINS & INCLUSION

Le Groupe MV2 affirme son engagement en faveur de la diversité, de l'égalité des chances, de la lutte contre toute forme de discrimination, et adhère aux principes du **Pacte Mondial des Nations Unies** et de la **Charte de la diversité**.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines, notamment le recrutement, l'intégration, la formation, l'évolution professionnelle et les conditions de travail.

	2024	2025
H	53 %	54 %
F	47 %	46 %

Gestion du personnel vacataire

Compte tenu de son activité spécifique, le Groupe MV2 recourt à du personnel vacataire afin de faire face à des besoins temporaires, pour produire les terrains d'enquête commandés par ses clients.

L'entreprise veille à proposer des conditions de travail conformes à la réglementation, garantissant une rémunération équitable, le respect légal des durées de travail, ainsi que des missions clairement définies.

Les vacataires bénéficient ainsi d'une information préalable sur leurs droits et obligations, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur fonction au travers de formations systématiques et d'un encadrement permanent (Formalisation des missions, conditions d'intervention et modalités de rémunération avant toute prise de poste).

- Annonces de recrutement rédigées de manière inclusive et transparente : les critères de sélection reposent uniquement sur les compétences et l'expérience. Les débutants sont acceptés.
- Embauche systématique de publics éloignés de l'emploi :
 - jeunes en difficulté,
 - demandeurs d'emploi de longue durée,
 - bénéficiaires RSA,
 - séniors

Tranche d'Age	2024	2025
- 50 ans	75%	78%
50 - 54 ans	10%	7%
55 - 59 ans	5%	5%
60 ans et +	11%	10%
	100%	100%

Objectif 2026 : poursuivre la politique d'intégration de personnel issu de public éloigné de l'emploi, et mise en place d'un partenariat avec un organisme spécialisé (ESAT).

CONDITIONS DE TRAVAIL & SECURITE



MV2 Group déploie des mesures pour garantir un environnement de travail sûr et équilibré. L'ensemble des salariés permanents ont la possibilité de travailler en distanciel, et d'adapter leurs horaires pour tenir compte d'impératifs personnels pouvant survenir tels qu'un enfant malade par exemple.

Télétravail

L'entreprise participe également activement à l'aménagement des conditions de travail des collaborateurs en distanciel, avec la prise en charge de matériel ou mobilier : double écran, siège ergonomique, bureau le cas échéant.

Risques physiques

- Accès sécurisé aux locaux
- Port obligatoire de gilets fluorescents norme ISO 20471, en cas d'opération sur la voie publique, parkings, ou sous emprise ferroviaire

Risques psychosociaux

Les **risques psychosociaux (RPS)** constituent un enjeu majeur de santé, de sécurité et de performance durable.

Ils recouvrent les **risques pour la santé mentale, psychologique et sociale des collaborateurs**, liés notamment à l'organisation du travail, aux conditions d'exercice des missions, aux relations professionnelles et aux pratiques managériales.

Principaux RPS identifiés

- **stress professionnel**, lié à la charge de travail, aux délais, à la pression des résultats ou à l'hyperconnexion
- **situations de tensions relationnelles**, conflits ou violences internes (harcèlement moral ou sexuel, comportements inappropriés)
- **violences externes**, notamment dans les relations avec des clients, usagers ou tiers
- **isolement professionnel**, en particulier dans les contextes de télétravail ou d'organisation dispersée
- **manque de clarté des rôles et des objectifs**, ou une faible autonomie dans le travail
- **déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

Droit à la déconnexion : Équilibre vie pro / vie perso

L'entreprise reconnaît le droit à la déconnexion comme un **levier essentiel du bien-être au travail**, de la santé mentale et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs. Conformément à la législation en vigueur et aux recommandations issues de la norme ISO 26000, l'entreprise veille à ce que l'usage des outils numériques professionnels ne conduise pas à une sollicitation excessive en dehors des temps de travail.

Chacun est ainsi légitime à ne pas répondre aux communications professionnelles (emails, appels, messages) en dehors de ses horaires habituels, sauf situation exceptionnelle et dûment justifiée.



Cette démarche vise à prévenir les risques liés à la surcharge de travail, au stress et à l'hyper-connexion, tout en favorisant une organisation du travail respectueuse des individus. Les managers sont particulièrement sensibilisés à cette pratique et veillent à promouvoir une culture managériale fondée sur la confiance, la planification raisonnable des activités et le respect des temps de repos.

Par ces engagements, l'entreprise affirme sa volonté de garantir un environnement de travail sain, respectueux et durable, contribuant à la qualité de vie au travail, à la santé des collaborateurs et à la performance globale de l'organisation



DIALOGUE SOCIAL & CSE

Compte tenu de son effectif, l'entreprise est soumise à l'obligation de mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE). À ce jour, cette instance n'est pas constituée, les dernières élections ayant abouti à une carence de candidat.

En l'absence actuelle de CSE, l'entreprise a donc mis en place des **modalités de dialogue social directes et adaptées**, garantissant l'expression et la prise en compte des salariés.

Le dialogue social repose ainsi sur :

- des **échanges réguliers et formalisés** entre la direction et les salariés (réunions d'équipe, points individuels),
- un **accès direct à la direction**, favorisant la remontée des attentes, suggestions ou difficultés,
- la **consultation des salariés** lors des décisions ayant un impact sur l'organisation du travail, les conditions de travail, la santé et la sécurité,
- un **traitement attentif et équitable** des retours formulés par les collaborateurs.

Ce fonctionnement permet d'assurer un **climat de confiance, de transparence et de proximité**, conforme à la culture de l'entreprise et à ses engagements en matière de responsabilité sociale. Pour preuve, une fidélité de la totalité des salariés depuis de très nombreuses années, avec une ancienneté moyenne de plus de 10 ans.

La **structuration progressive du dialogue social** et la mise en conformité avec les obligations réglementaires applicables, notamment la mise en place d'un CSE lorsque les conditions seront réunies, s'inscrivent dans une **démarche d'amélioration continue suivie par la direction**.

PROCÈS-VERBAL DE CARENCE POUR TOUS LES COLLÈGES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Il est recommandé de lire de près le présent document et de consulter les informations des services sociaux de l'entreprise avant que le présent document soit communiqué à l'ensemble des salariés. À l'issue de l'élection, l'employeur doit communiquer un document dans les 20 jours de la nomination aux ou à la titulaire(s) ou titulaire(s) de ce poste. (Article 1385 du Code de Commerce)

Un exemplaire de ce procès-verbal de carence est mis à disposition des salariés à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Attention : L'obligation de rédiger le présent document est limitée au cas où la carence de candidats a été constatée à la fin aux 1er et 2ème tours des élections professionnelles : Salariés et candidats - et que l'entreprise n'a pas pu être mise en place ou renouvelée.

INFORMATIONS SUR L'ÉTABLISSEMENT DANS LEQUEL S'EST DÉROULÉE L'ÉLECTION

SIRET de l'établissement : 390302300007 SIRET des autres établissements concernés par l'élection actuelle : 8177 à pas d'autre SIRET

Raison sociale : CONSEIL, SONDAJE ET MARKETING

Adresse : 98 AV ARISTIDE BRAND 92-100

Code postal : 92120 Ville : MONTROUGE

Personne à contacter dans l'établissement :

Nom : BERKAT

Prénom : MEREM

Fonction : DRH

N° téléphone : 003319959

Adresse courriel : MEREM.BERKAT@EKFLORENFRANCE.FR

INFORMATIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'ÉLECTION

Nombre de convention collective (IDCC) : 1485 - convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Nombre d'électeurs inscrits : 62

Durée du mandat des élus : 4 ans

Les salariés ont été informés le 05/07/2021 que des élections seraient organisées le 20/11/2021

I - Si votre entreprise emploie de 11 à 29 salariés et aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours, remettez le présent cache :

Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-5 alinéa 5, soit avant le 17/11/2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée.

OU

II - Si une élection a été organisée et qu'il y a eu carence de candidats, remettez le cadre suivant :

Le 05/10/2021, conformément aux dispositions des articles 1 à 4 de l'article L. 2314-5 du code du travail, les organisations syndicales intéressées ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats.

Ces invitations ont été portées à la connaissance des organisations syndicales pour une première réunion de négociations fixée au 26/10/2021.

Aucune liste de candidats n'a été présentée au premier tour qui s'est déroulé le 20/11/2021 et il a été procédé à l'organisation du deuxième tour le 06/12/2021.

Il est constaté qu'au jour du deuxième tour, aucune candidature n'a été présentée.

En conséquence est dressé le présent procès-verbal de carence, conformément à l'article L. 2314-9 du code du travail.

A MONTROUGE, Le 06/12/2021

Signature du chef de l'établissement ou de l'entreprise : *Bo B...*

GACHET DE L'ENTREPRISE (obligatoire)

ESM
RCS Nanterre 399 382 308
98/100 av. Aristide Brand
92120 MONTROUGE
Tél 01 46 73 31 31

CSE - Carence - 0ae0000013925

Feuille 1 / 1



CYBER SECURITE & PROTECTION DES DONNEES

L'entreprise reconnaît que les cybermenaces (attaques informatiques, pertes ou fuites de données, indisponibilités des systèmes) peuvent avoir des impacts significatifs sur les collaborateurs, les clients, les partenaires et les personnes concernées par les données traitées. À ce titre, la cybersécurité est un pilier essentiel de nos engagements. MV2 Group a donc mis en place une **politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI)** définissant les règles d'accès, d'usage et de protection des données et des outils numériques :

Déploiement de mesures techniques de protection :

- Gestion de l'ensemble du parc informatique via MS AZURE
- Antivirus Microsoft Defender déployé sur 100% du parc informatique, et mise à jour automatique centralisée,
- Pare-feu,
- Mises à jour régulières et automatique des systèmes d'exploitation, logiciels métier et de la suite MS Office,
- Authentification multifacteur (MFA)
- Gestion des droits d'accès selon les profils utilisateurs.
- Enrôlement des ordinateurs et appareils mobiles permettant d'accéder aux ressources de l'entreprise (emails, Teams, environnement Sharepoint)
- Sécurisation des accès distants et des postes de travail, via une restriction géographique selon le niveau d'habilitation de chaque collaborateur

Sensibilisation régulière des collaborateurs aux risques cyber (phishing, mots de passe, usages nomades, télétravail), avec diffusion de bonnes pratiques et rappels internes :

- Simulations d'attaques ciblées, au travers de **Microsoft Defender for Office Plan 2**
- Elearnings, via un abonnement au catalogue Mandarin Academy
- Notes internes diffusées à l'ensemble des salariés, lors du déploiement de nouvelles solutions informatiques.

Sauvegardes quotidiennes de l'ensemble des données et tests de restauration afin de garantir la continuité d'activité en cas d'incident.

Nom de la simulation	Type	Platforme	Date de lancement	Date de fin	Taux de compréhension	Taux de complétion
TOUS	Phishing psychologique	Email	05/05/2023 07:00:00	04/05/2023 23:59:59	9,25	100%
Chargés d'Etudes	Phishing psychologique	Email	04/05/2023 17:00:00	03/05/2023 23:59:59	00	100%
Compte	Phishing psychologique	Email	02/05/2023 08:00:00	04/05/2023 08:00:00	0	100%

Objectif 2026 : mise en place d'un suivi opérationnel du niveau de connaissance des collaborateurs via la solution 0flaw (déploiement courant mai 2026)

Sensibilisation accrue aux risques Cyber et formation continue des collaborateurs.



CSM n'est pas soumise à une déclaration préalable auprès de la CNIL. En revanche, en tant qu'institut de sondage, nous appliquons strictement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) à l'ensemble de nos activités de recueil et de traitement de données, en conformité avec les recommandations de la CNIL.

Du fait de notre activité, nous respectons également strictement le code ESOMAR, appliqué par la profession.

Chaque interviewé est informé de son droit d'accès aux informations le concernant, qu'il peut exercer en saisissant le DPO au travers d'une adresse email : rgpd@mv2group.com

En interne, CSM met en place une démarche structurée et continue de **sensibilisation et de formation au RGPD** afin de garantir la conformité de l'ensemble de ses activités impliquant des données à caractère personnel. Nos outils informatiques permettent ainsi l'anonymisation des données collectées, dès lors qu'elles ne sont plus essentielles aux traitements statistiques.

Tous les collaborateurs, dès leur intégration, sont sensibilisés aux principes fondamentaux du RGPD :

- licéité et minimisation des traitements,
- confidentialité,
- sécurité des données,

- limitation des accès,
- durées de conservation maîtrisées
- respect des droits des personnes concernées.

Cette sensibilisation est adaptée aux responsabilités exercées et au niveau d'exposition aux données personnelles.

Des **actions de formation régulières** sont déployées afin de maintenir un niveau de connaissance et de vigilance élevé, notamment sur les bonnes pratiques de collecte, de traitement et de sécurisation des données, ainsi que sur la prévention et la gestion des incidents et violations de données. Ces actions prennent la forme de supports internes, de sessions d'information, de formations ciblées ou de rappels lors de l'évolution des procédures, des outils ou du cadre réglementaire.

Nous veillons également à ce que les **prestataires, vacataires et sous-traitants** intervenant sur des traitements de données personnelles soient informés des exigences applicables et contractuellement engagés au respect du RGPD. Nous effectuons des contrôles internes réguliers, et la documentation est accessible en cas d'audit (clients, autorités).

A ce jour, aucune anomalie n'a été constatée concernant la gestion des données personnelles.

Cette politique de sensibilisation et de formation s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, contribuant au renforcement de la culture de protection des données au sein de l'organisation et à la maîtrise durable des risques liés aux données personnelles.



DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les collaborateurs bénéficient de formations tout au long de leur parcours professionnel, couvrant à la fois les compétences techniques liées aux métiers, les aspects réglementaires et déontologiques, ainsi que les enjeux transverses tels que la santé, la sécurité, la protection des données et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Personnel permanent

Formations spécifiques métiers : mise à niveau informatique, découverte de nouveaux logiciels au travers de participation aux salons professionnels, conférences et webinaires

Personnel vacataire

Formation systématique en présentiel avant chaque prise de fonction...

Formation à la sécurité :

- Signature de plans de prévention des risques avec nos clients
- Formation des salariés en présentiel aux risques professionnels
- Rappels réguliers liés à la sécurité (en présentiel)

Chaque formation fait l'objet d'une fiche d'émergence, tenue à disposition de nos clients.

Depuis 2023, toutes les formations de notre personnel vacataire sont auditées par un cabinet extérieur dans le cadre de l'amélioration continue. (cf exemple en annexe).

Produits		Qty	Prix u. HT	TVA (%)	Total HT
Formation		1 unité	4.350,00 €	20%	4.350,00 €
- Formation POWER BI pour 4 apprenants - Client : CONSEIL SONDAGE ET MARKETING - Dates : du 13 septembre au 14 octobre - Durée : 10 heures					
Détails TVA			Récapitulatif		
Taux	Montant TVA	Base HT	Total HT	4.350,00 €	
20%	870,00 €	4.350,00 €	Total TVA	870,00 €	
			Total TTC	5.220,00 €	



IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Nous sommes attentifs à la consommation d'énergie et de ressources, à la réduction des déchets et à la limitation des impacts liés aux déplacements professionnels, notamment par le recours accru aux outils numériques. Ces actions font l'objet d'un suivi et s'inscrivent dans une **démarche d'amélioration continue**.

Nos efforts portent prioritairement sur :

Réduction de l'impact carbone

- Limitation des déplacements & optimisation logistique des équipes via le covoiturage lorsque l'utilisation des transports en commun n'est pas possible
- Recours accru au distanciel : 90% des collaborateurs permanents en 2025
- Encouragement des mobilités douces par la mise à disposition d'un parking vélo sécurisé, et d'un espace de stockage de trottinettes dans nos bureaux, à Montrouge (92).

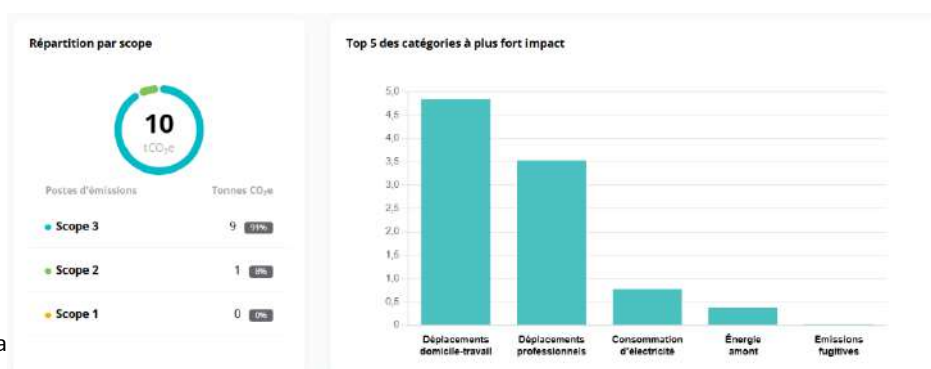
Consommation d'énergie & émissions carbone

- Suivi des consommations
- Équipements basse consommation : remplacement de 100% des dalles d'éclairage néon par des dalles LED à faible consommation, ce qui s'est traduit par une **baisse de 20% de la consommation électrique entre 2024 et 2025**.
- Plan de sobriété numérique : diffusion des bonnes pratiques sur la base du **Guide sobriété numérique** élaboré par le Ministère de la Culture.
- Hébergement des données dans des zones à faible empreinte carbone
- **Objectif 2026 : optimisation du stockage numérique et réduction des données inutiles**

Gestion responsable des ressources

Recyclage systématique de tous les supports papier et carton, matériels informatiques, batteries et consommables.

Bilan carbone 2025



Papier / Carton

Réduction de la consommation au strict minimum :

- Impression de documents uniquement en cas de nécessité, et paramétrage des imprimantes par défaut en noir et blanc recto verso + recyclage des cartouches de toner,
- Recueil de données sur support papier uniquement lorsque d'autres modes de collecte ne sont pas possibles, ou si ce mode est imposé par le client. Dans tous les autres cas, la collecte des données est dématérialisée.

Chaque mois, la collecte de l'ensemble du papier est effectuée en partenariat avec RECYGO, ce qui a permis jusqu'à présent de

Valoriser plus de 1,7 tonnes de papier et carton depuis 2022

Année	Kgs
2022	779
2023	464
2024	173
2025	318
	1734



Attestation de valorisation de déchets de papier/carton, métal, plastique, verre, textiles, bois, fractions minérales et plâtre prévue par l'article D543-284 du code de l'environnement
(Modèle défini par l'arrêté du 21/12/2021 publié au J.O.R.F. n°0025 du 31/01/2022)

Attestation n° 4277000101WUWUW-2025-001 Année 2025

1. Emetteur de l'attestation
Nom : RECYGO
Adresse : 80 rue du Déne 92 100 Boulogne-Billancourt
N° Siret : 509 430 734 00054
Tél : 01 73 28 40 30
Mail ou Fax : service.clients@recygo.fr
Personne à contacter : Daniel Valès
Date limite de validité : 31/03/2026

Exploitant d'une installation de valorisation OU
 Intermédiaire assurant une activité de collecte, de tri, de mélange de déchets en vue de leur valorisation
Régime fiscal : 2024-L1-NC
Département : 92 (Département de Seine) Type d'activité déclarée en préfecture : Récupération de déchets triés (3832Z)
Date limite de validité : 31/03/2026

2. Origine des déchets
Nom : CONSEIL SONDAJE ET MARKETING
Adresse : 80 Avenue André Bréard Montrouge 92120
N° Siret : 3993239800027
Tél : 042404206
Mail ou Fax : alexandre.carlsberg@mv2group.com
Personne à contacter : CML Sebek Alexandre
 Producteur du déchet OU
 Détenteur du déchet (y compris intermédiaire et prestataire de gestion des déchets)

3. Flux de déchets pris en charge
Dénomination usuelle des déchets : Papier/cartons
 Triés (un seul des 7 flux principaux) Déchet de papier/carton Déchet de verre
 En mélange (deux ou plusieurs flux) Déchet de métal Déchet de bois
 Déchet de plastique Déchet de textiles Déchet de fractions minérales Déchet de plâtre

4. Quantités de déchets prises en charge (exprimées en kilogrammes)
 Collectés / réceptionnés : 318 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées
 Transférés : 318 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées
 Refus et triés : 0 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées

5. Destinations de valorisation finale des déchets (valorisation matière, valorisation énergétique ou élimination)

Flux de déchet	Type d'installation de valorisation	Localisation	Répartition (en %)
Papier/cartons	valorisation matière en papeterie	France	96,5 %
Refus de tri	valorisation énergétique ou élimination	France	3,5 %

6. Date et signature de l'émetteur de l'attestation
Pour RECYGO, Daniel Valès, Directeur des opérations, à Boulogne-Billancourt le 01/02/2025

Attestation de valorisation de déchets de papier/carton, métal, plastique, verre, textiles, bois, fractions minérales et plâtre prévue par l'article D543-284 du code de l'environnement
(Modèle défini par l'arrêté du 21/12/2021 publié au J.O.R.F. n°0025 du 31/01/2022)

Attestation n° 41770000101WUWUW-2025-001 Année 2025

1. Emetteur de l'attestation
Nom : RECYGO
Adresse : 80 rue du Déne 92 100 Boulogne-Billancourt
N° Siret : 509 430 734 00054
Tél : 01 73 28 40 30
Mail ou Fax : service.clients@recygo.fr
Personne à contacter : Daniel Valès
Date limite de validité : 02/06/2029

Exploitant d'une installation de valorisation OU
 Intermédiaire assurant une activité de collecte, de tri, de mélange de déchets en vue de leur valorisation
Régime fiscal : 2024-L1-NC
Département : 92 (Département de Seine) Type d'activité déclarée en préfecture : Récupération de déchets triés (3832Z)
Date limite de validité : 02/06/2029

2. Origine des déchets
Nom : CONSEIL SONDAJE ET MARKETING
Adresse : 80 Avenue André Bréard Montrouge 92120
N° Siret : 3993239800027
Tél : 042404206
Mail ou Fax : alexandre.carlsberg@mv2group.com
Personne à contacter : CML Sebek Alexandre
 Producteur du déchet OU
 Détenteur du déchet (y compris intermédiaire et prestataire de gestion des déchets)

3. Flux de déchets pris en charge
Dénomination usuelle des déchets : Papier/cartons
 Triés (un seul des 7 flux principaux) Déchet de papier/carton Déchet de verre
 En mélange (deux ou plusieurs flux) Déchet de métal Déchet de bois
 Déchet de plastique Déchet de textiles Déchet de fractions minérales Déchet de plâtre

4. Quantités de déchets prises en charge (exprimées en kilogrammes)
 Collectés / réceptionnés : 173 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées
 Transférés : 173 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées
 Refus et triés : 0 kg Quantités pesées : OUI Quantités estimées

5. Destinations de valorisation finale des déchets (valorisation matière, valorisation énergétique ou élimination)

Flux de déchet	Type d'installation de valorisation	Localisation	Répartition (en %)
Papier/cartons	valorisation matière en papeterie	France	96,5 %
Refus de tri	valorisation énergétique ou élimination	France	3,5 %

6. Date et signature de l'émetteur de l'attestation
Pour RECYGO, Daniel Valès, Directeur des opérations, à Boulogne-Billancourt le 01/02/2025

Nous avons également mis en place depuis septembre 2024 la **signature électronique** pour tous les contrats de travail, ce qui a permis de réduire considérablement la consommation de papier :

Aperçu de la consommation de signatures électroniques

Suivez votre consommation dans le temps.



Année	Nb de contrats signés
2024	430
2025	2201
	2631



DEEE (Déchets Informatiques et Électroniques)

L'ensemble de notre parc informatique a été entièrement changé en 2020, par suite de la pandémie, avec l'équipement de 100% des collaborateurs avec un PC portable, pour favoriser le télétravail.

➔ Le matériel informatique obsolète (ordinateurs, écrans, accessoires) a été entièrement recyclé.



ACHATS RESPONSABLES & RELATIONS FOURNISSEURS

Nous intégrons progressivement des **critères sociaux, environnementaux et éthiques** dans nos relations avec nos fournisseurs et partenaires. Nous privilégions des relations durables, fondées sur la conformité réglementaire, le respect des engagements et la confiance. Lorsque cela est possible, nous favorisons des prestataires partageant des valeurs compatibles avec les principes de la norme ISO 26000.

Nos principaux fournisseurs sont :

- Matériel informatique : **LDLC**, pionnier sur la semaine de 32 heures, et le bien être des collaborateurs, labellisé LUCIE PROGRESS
- Saisie Optique : **Dataoptique** : entreprise locale basée en région parisienne – entreprise fondée par un de nos anciens salariés. Partenariat dès la création
- Consommables : papier certifié PEFC
- Principaux fournisseurs de logiciels : VOXCO, Microsoft, BeCloud, ADN

Notre code d'éthique des affaires prévoit des clauses d'exclusion de nos fournisseurs, en cas de manquement aux principes généraux du RSE, et plus particulièrement en ce qui concerne les conditions de travail et le recyclage des matériaux.



- I. Engagements
- II. Ressources Humaines
- III. Formation continue
- IV. Achats

Bilan 2025 retour sur nos engagements



Partout en France, la Communauté "Les entreprises s'engagent" fédère des entreprises de toutes tailles, engagées pour une société inclusive et un monde durable.

Notre mission est de rendre l'engagement concret et accessible, en offrant à chaque dirigeant qui le souhaite un cadre, des outils et un réseau pour passer à l'action.

Le Bilan 2025 met en lumière les actions menées, les partenariats noués et les enseignements tirés par les entreprises membres tout au long de l'année.

SENIORS

- 1 demandeur d'emploi senior(s) accueilli(s) en immersion professionnelle
- 1 collaborateur(s) engagé(s) en tant que mentor(s) auprès de seniors
- 1 cadre(s) expérimenté(s) recruté(s)
- 1 profil(s) expérimenté(s) recruté(s)

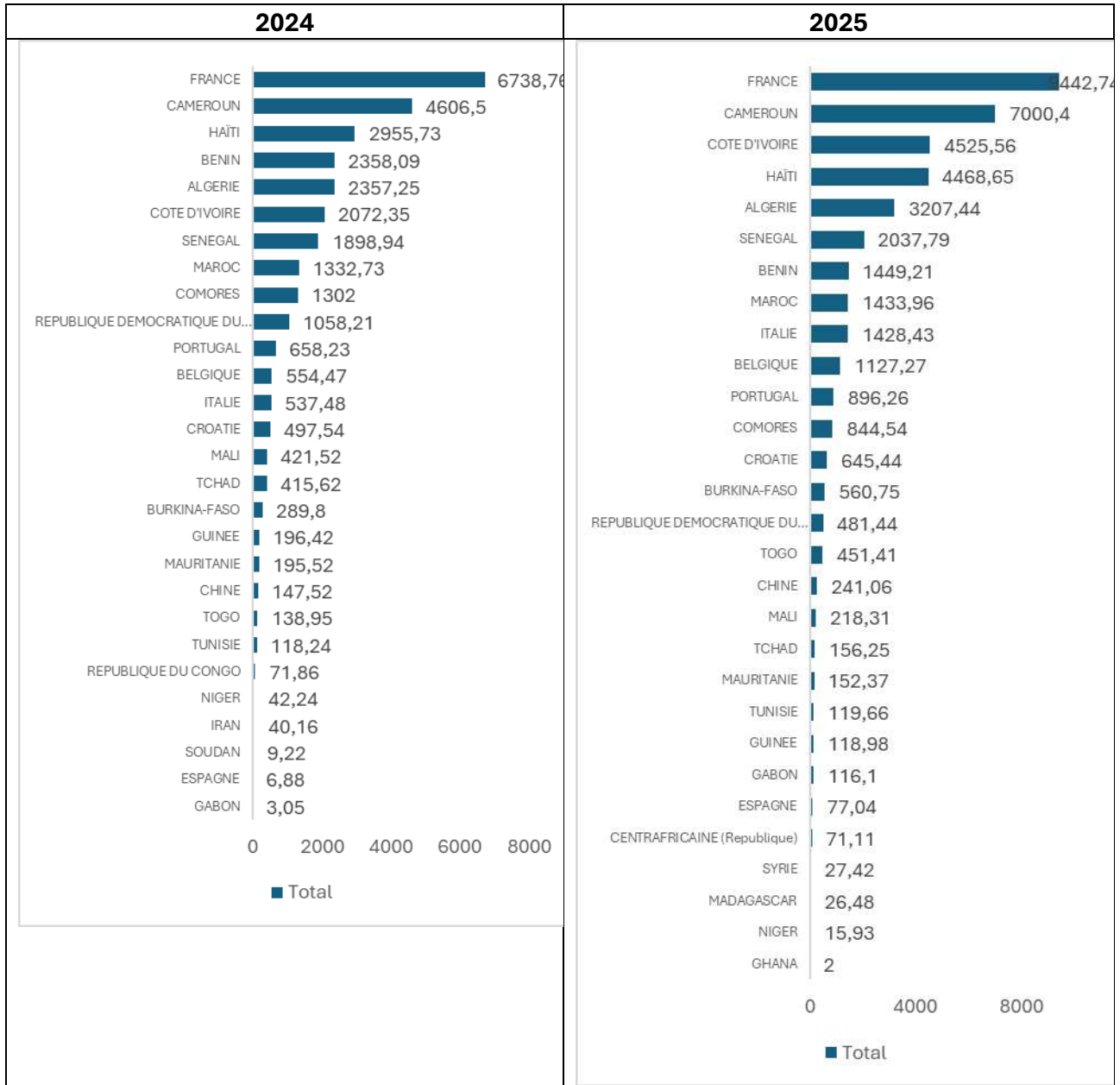
HANDICAP

- actions développées pour favoriser le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap
- 1 personne(s) en situation de handicap recrutée(s)

RÉFUGIÉS

- 2 personne(s) réfugiée(s) recrutée(s)

Nationalité de notre personnel (en nb d'heures de travail cumulées)



Exemple d'Offre d'emploi

Enquêteur terrain H/F Pau
Lieu : Pau (64) • Entreprise : MV2 Conseil

Résumé de l'offre d'emploi


Date de publication : 7 novembre 2025
 Payer : 12,00€ par heure

Description du poste :
 Vous aimez travailler en équipe, et avez le sens du contact.
 MV2 Conseil, institut d'enquêtes existant depuis plus de 50 ans, vous propose de participer à une mission ponctuelle qui se déroulera pendant plusieurs jours, sur le réseau de transport BEELIS.
 Sous la responsabilité d'un chef d'équipe, votre mission consistera à effectuer un comptage des voyageurs, à bord des lignes régulières de bus.
 Plusieurs plannings d'emplois variables à pourvoir. Les horaires sont imposés.
 La rémunération couvre l'ampleur de travail.
 Une formation obligatoire aura lieu au préalable.
 Signature d'un CDD d'usage pour la durée de la mission.
 Type d'emploi : Temps partiel, intérim, CDD
 Durée du contrat : 4 jours


Avantages :
 • Prise en charge du transport quotidien

Lieu du poste : Présentiel

Exemple de compte rendu de formation audité par un cabinet externe (CESP)



Enquête perception de la qualité de service



COMPTE-RENDU DE FORMATION
ENQUETE PERCEPTION DE LA QUALITE DE SERVICE

FORMATION INITIALE

Informations sur la formation

Site	Locaux MV2 Conseil à Montrouge
Date et durée de la formation	Mardi 20 janvier 2026 de 9h30 à 13h30 pour la partie théorique. Partie pratique de 14h30 à 18h
Formation assurée par	Stéphane Forbeau
CESP	Gérald Bonnet en présentiel
Nombre d'enquêteurs présents	6 participants
Support(s) de présentation	Document PowerPoint / papier + Synthèse audits terrain CESP « facteurs clefs de réussite » + tablette + carte réponse + gilet

Légende


- Point satisfaisant qui répond aux critères de qualité
- Recommandation pour optimiser la formation
- Point à corriger pour la prochaine formation
- Remarque d'ordre général

Achat papier certifié PEFC

Récapitulatif de commande

Commande effectuée le 24 avril 2025 Numéro de commande 408-2098936-6225918

Livraison à	Mode de paiement	Récapitulatif de commande
Cyril MARTINEZ CSM, 98-100, Avenue Aristide Briand 4ème étage Montrouge, HAUTS DE SEINE 92120 France	Visa **** 7137	Articles : 102,90 € Livraison : 0,00 € Total : 102,90 € Montant total TTC : 102,90 €



Infowerk papier universel pour imprimante et photocopieuse, lot de 5 000 feuilles (10 x 500 feuilles), A4, 80 g/m², blanc, CIE 150, certifié PEFC
Vendu par : Unicoopret
Fenêtre de retour fermée le 8 juin 2025
51,45€

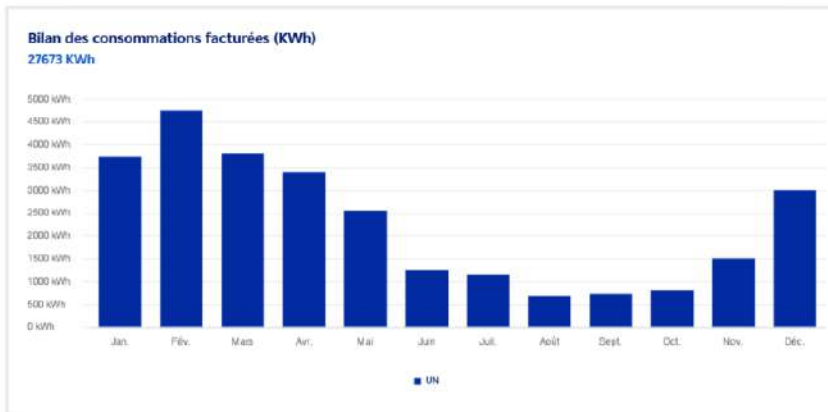
[Retour en haut](#)

[Aide](#)

Conditions générales de vente Vos informations personnelles Cookies Annonces basées sur vos centres d'intérêt
© 1996-2026, Amazon.com inc. ou ses affiliés

Evolution consommation électrique

2024



2025 : 20% en moins qu'en 2024

