

Rapport

extra-financier 2024

moOngy.
DIGITALLAB

Web Transition

ALTERSIS
PERFORMANCE

ALTERSIS
PARIS

kalsoft



SOMMAIRE

01 **Introduction**

02 **L'écosystème MDL
et sa stratégie RSE**

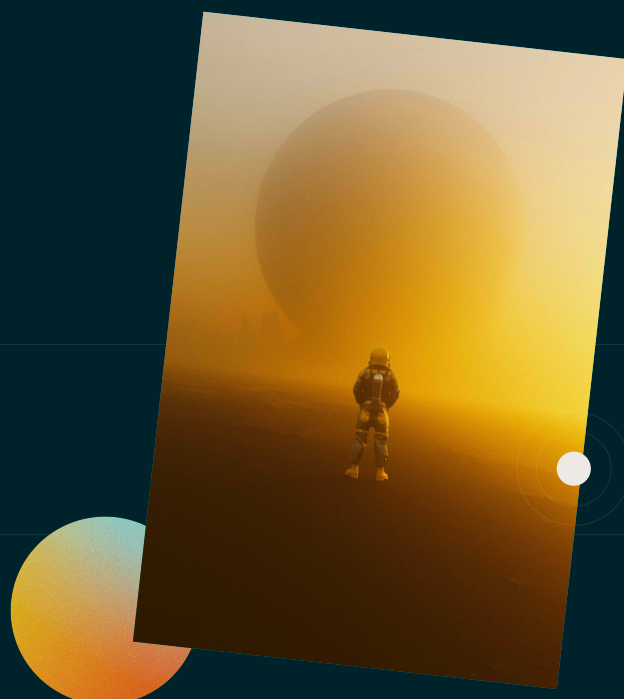
03 **Volet social . l'humain
au coeur de MDL**

04 **Volet sociétal . Contribuer
positivement au monde de demain**

05 **Volet environnemental . Limiter
notre empreinte carbone**

06 **Volet éthique – Une
gouvernance responsable**

07 **Conclusion**



moOngy Digital Lab

Notre Odyssée digitale tournée vers la RSE

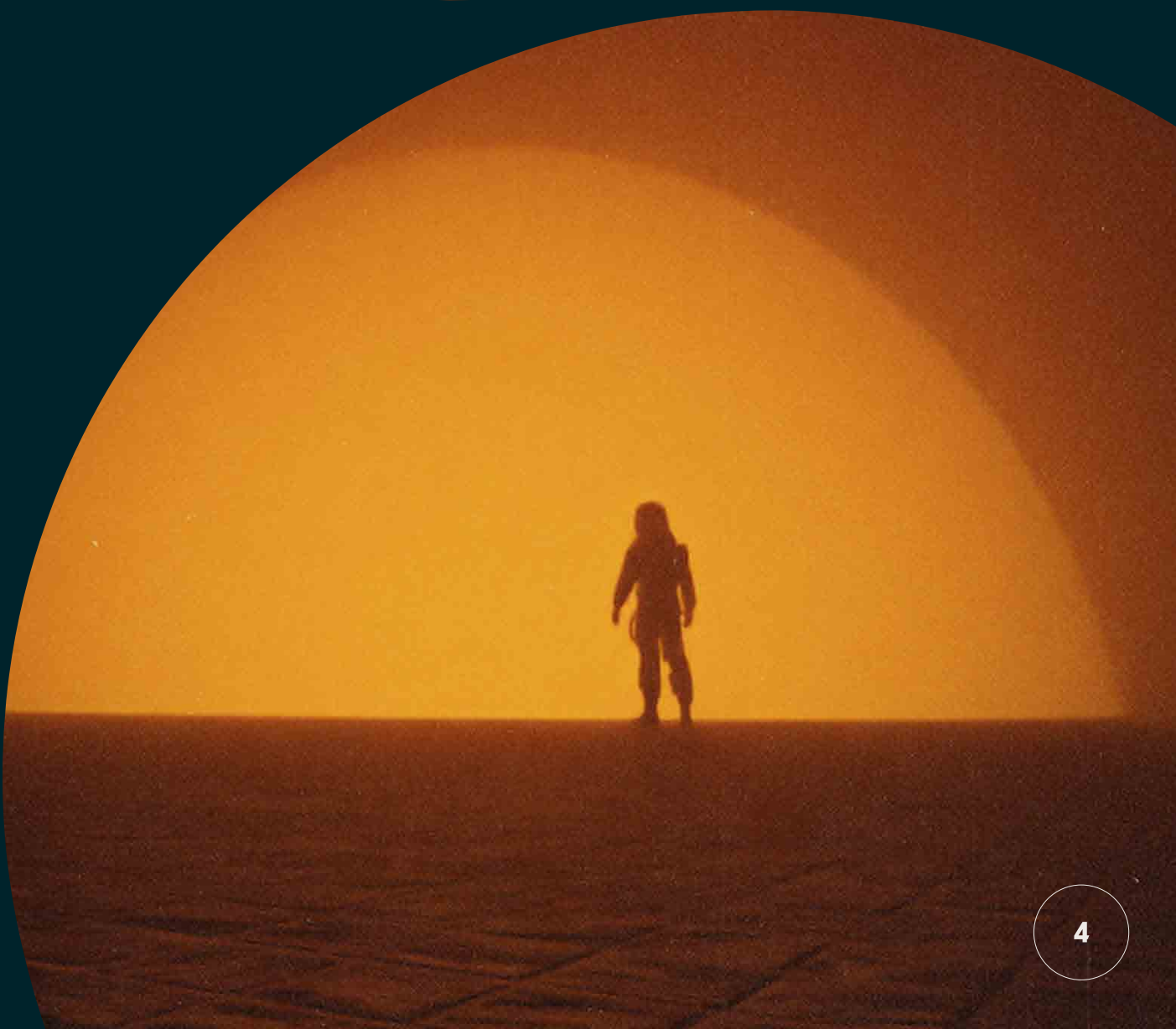
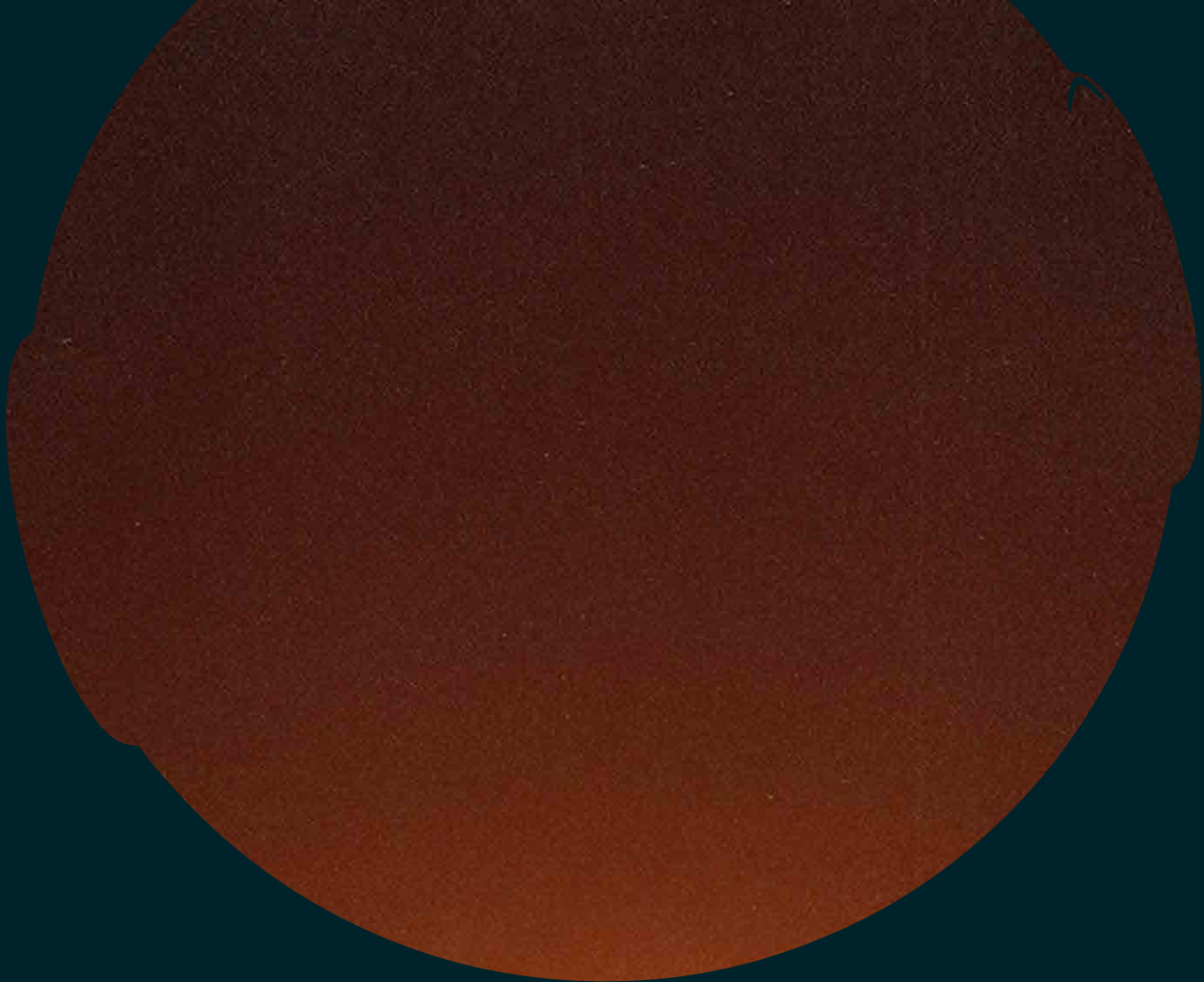
Ce document constitue le tout premier rapport extra-financier de moOngy Digital Lab (MDL), marquant une étape clé dans la structuration et la valorisation de notre démarche de responsabilité sociétale.

Il illustre notre volonté de formaliser nos engagements, de partager les actions menées et d'évaluer les progrès réalisés au cours de l'année écoulée.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité du développement du département RSE au sein de MDL,

qui a permis de consolider notre approche autour des grands piliers de la responsabilité sociétale : le social, l'environnement et la gouvernance.

À travers ce document, nous mettons en lumière les initiatives déployées et les valeurs qui nous animent. Ce premier rapport marque ainsi le point de départ d'une dynamique collective et durable, tournée vers un avenir plus responsable.



L'écosystème de MDL

- 👤 Le Groupe moOngy
- 👤 L'identité MDL
- 👤 Notre savoir faire

moOngy

réseau de sociétés de conseil
agiles pour les métiers du digital
et de l'ingénierie

Peu importe la destination, on n'y arrive jamais seul. moOngy Digital Lab est une marque du groupe moOngy, un réseau de sociétés de conseil agiles pour les métiers de l'ingénierie et du digital. moOngy réunit aujourd'hui plus d'une quarantaine de sociétés indépendantes qui ont cette volonté commune d'imaginer, d'inventer et de construire le monde de demain.

Les chiffres en 2024

774M€
de chiffre d'affaires

+6,5%
de croissance annuelle

9500
employés

48
sociétés

15
pays

moOngy Digital Lab

La branche IT
du groupe moOngy

Notre Odyssée Digitale

Revenons aux origines. L'histoire de MDL commence avec une vision audacieuse: ne pas simplement suivre l'innovation digitale, mais devenir l'un de ses co-créateurs.

De cette ambition collective est née moOngy Digital Lab, la branche IT du groupe moOngy.

Aujourd'hui, la marque MDL réunit quatre entreprises expertes du groupe moOngy (Web Transition, Altersis Paris, Altersis Performance France et Kalisoft), chacune spécialisée sur un maillon clé de la transformation digitale. Ensemble, elles couvrent toute la chaîne de valeur, offrant à nos clients une réponse complète, agile et intégrée à leurs besoins.



Together we build your digital innovation

moOngy Digital Lab est un équipage composé de moOnautes qui navigent dans l'univers digital. Au sein de notre odyssee digitale, chacun d'entre nous est habité par l'esprit de conquête, l'envie de découvrir, d'apprendre, d'expérimenter et de se transcender. Notre marque est, depuis sa création, animée par une ambition, celle de grandir afin de devenir une véritable constellation incontournable du monde de la transformation digitale.

Cette ambition est en symbiose avec notre volonté de conserver des principes pour nos parties prenantes :

- 🌀 Garantir la montée en compétences et une évolution de carrière de nos moOnautes
- 🌀 Préserver la proximité et l'écoute de nos moOnautes avec tous les membres de l'équipe staff
- 🌀 Assurer une pleine satisfaction de nos clients
- 🌀 Tisser des liens forts avec nos partenaires éditeurs
- 🌀 Réduire au maximum notre impact sur l'environnement.

La voie

Tel un laboratoire digital, moOngy Digital Lab se construit tous les jours autour de ses 3 valeurs, piliers de son développement. Cette «voie» que chaque moOnaute a à l'intérieur de lui, permet de toujours avoir en vue notre objectif, de maintenir le cap vers celui-ci car : telle est la voie.

CO-CREER

C'est explorer ensemble un univers d'opportunités. Nous construisons l'innovation comme une constellation.

EXPERIMENTER

Tels des explorateurs digitaux, nous expérimentons des solutions durables et innovantes, fidèles à l'esprit d'un laboratoire digital.

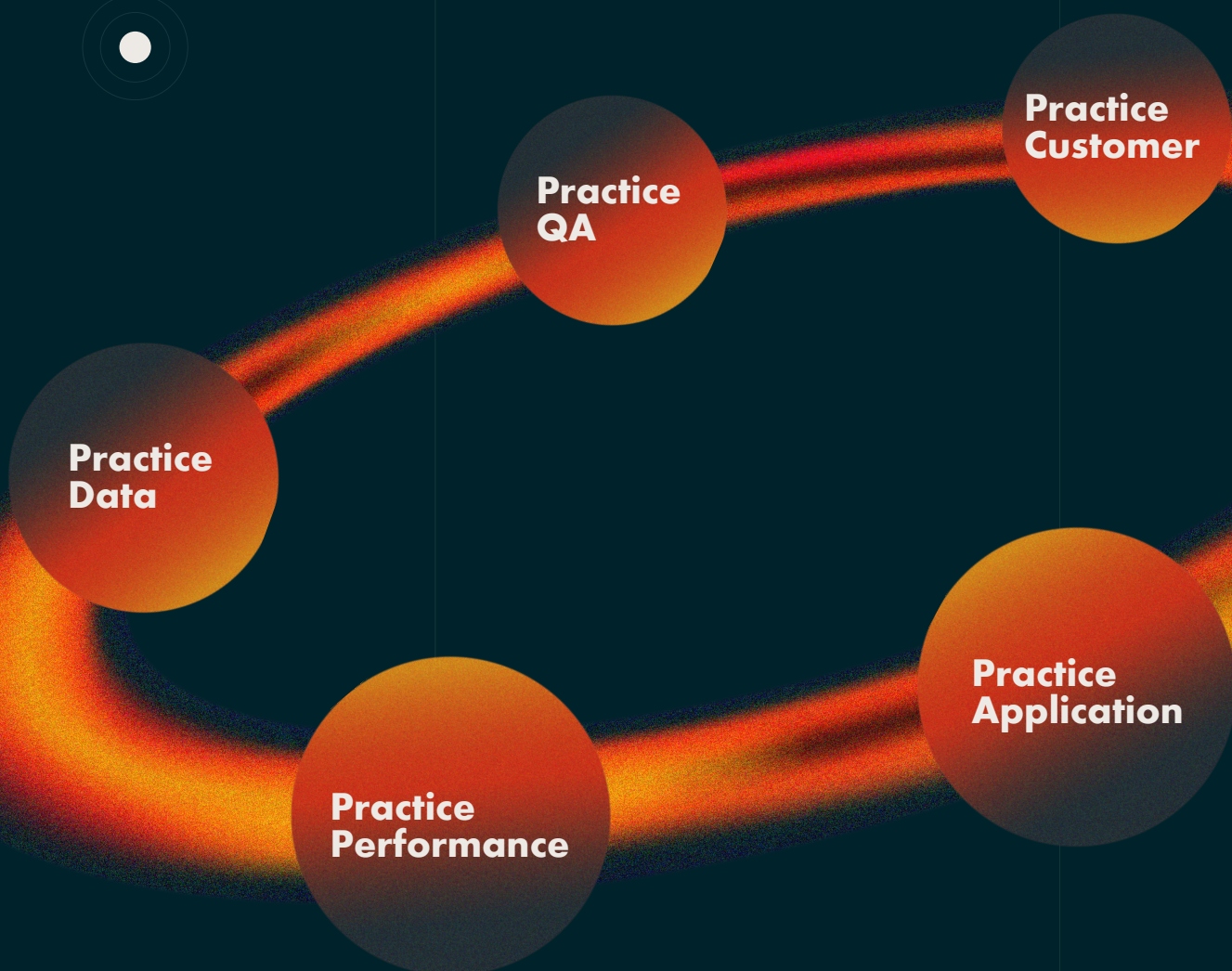
SE TRANSCENDER

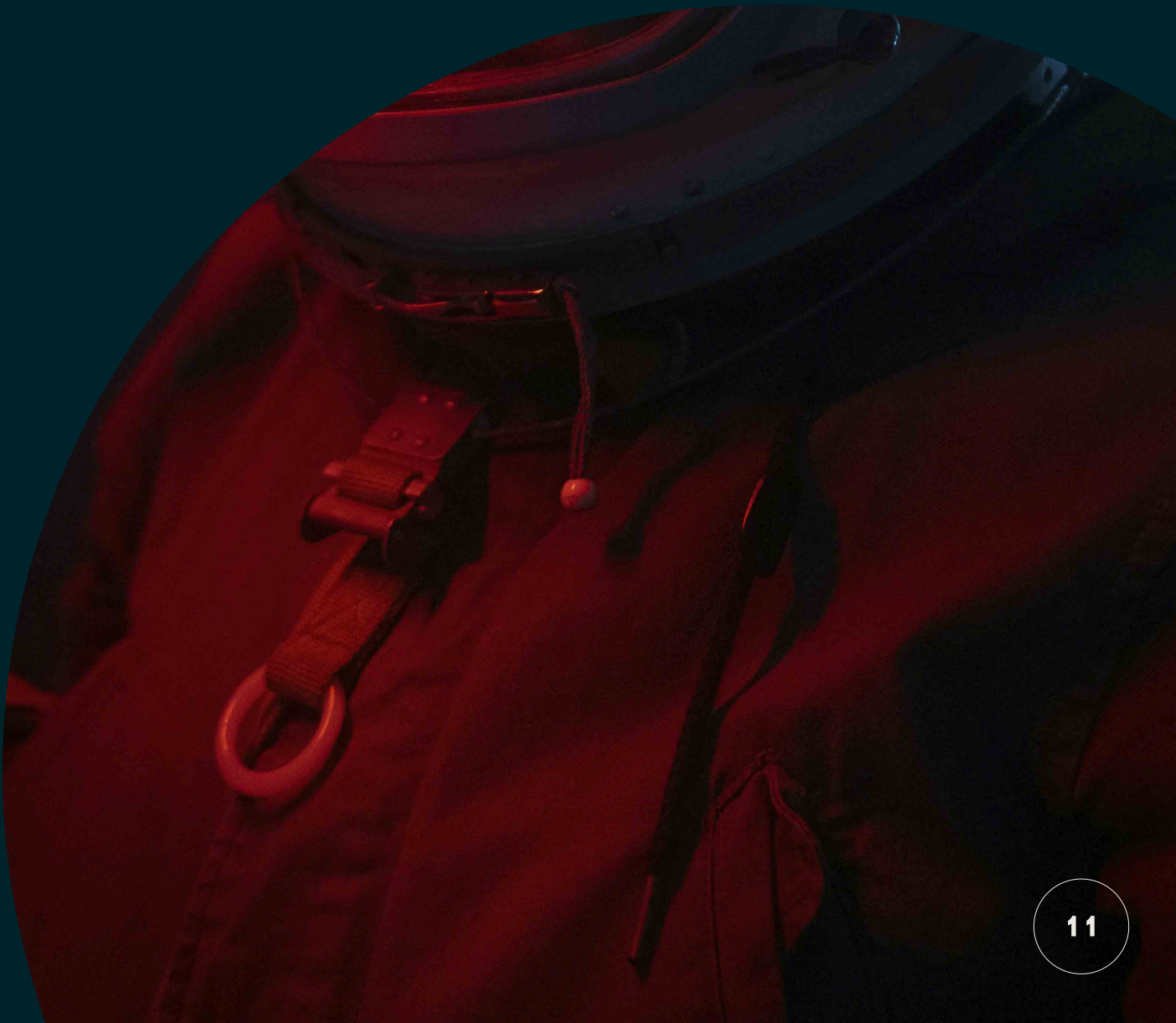
C'est évoluer sans cesse, à la manière d'un astre en expansion, animés par la volonté de dépasser nos propres limites et celles du monde qui nous entoure.

Créateur de synergie

Nos prestations de conseil couvrent l'ensemble du cycle de vie d'un projet de transformation digitale, de sa conception à sa réalisation. Grâce à nos 5 practices, nous accompagnons nos clients via des offres à forte valeur ajoutée, comme des prestations internalisées ou encore des plateaux techniques constitués de plusieurs consultants mobilisés chez un même client.

moOngy Digital Lab s'est affirmé dans plusieurs grands domaines d'activité, avec une expertise pointue dans les secteurs de la banque assurance, du transport, du retail et du luxe en s'associant notamment avec des partenaires éditeurs et aux grands donneurs d'ordre du secteur.





Notre stratégie RSE

- 👤 **Pilotage de notre stratégie RSE**
- 👤 **Nos engagements pour la RSE**
- 👤 **Nos enjeux et points de vigilance RSE**

Pilotage

de notre stratégie RSE

Chez MDL, la démarche de Responsabilité Sociétale est pilotée par le Directeur Général moOngy, Arnaud Maury et la Responsable RSE, Laura Dos Santos. Rattachée au Directeur France, celle-ci coordonne la mise en oeuvre de cette démarche. Ses principales missions consistent à :



🔗 Développer et intégrer la RSE au coeur de la stratégie de la marque et sur l'ensemble de ses canaux, en s'appuyant sur des référentiels externes tels que le Pacte Mondial des Nations Unies, Ecovadis et la norme ISO 26000, qui fournit des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des organisations. Cela implique de sensibiliser les équipes, d'adapter les pratiques internes et de s'assurer que les actions RSE sont alignées avec les standards internationaux.

🔗 Formaliser et déployer les plans d'actions en s'appuyant sur les engagements et objectifs définis, afin de les rendre concrets et d'inscrire l'entreprise dans une dynamique d'amélioration continue. Cela comprend la rédaction des politiques internes, la mise en place de projets internes et le suivi des initiatives pour garantir un impact durable.

🔗 Assurer les reportings et suivre les engagements de MDL en consolidant les indicateurs clés (empreinte carbone, KPI sociaux, etc.), en réalisant les reportings annuellement et en fournissant une visibilité régulière à la direction sur les progrès réalisés et les axes d'amélioration.



Nos engagements pour la RSE



Évaluation EcoVadis : Chaque année, la structure Altersis fait évaluer sa performance RSE via la plateforme Ecovadis, afin d'assurer transparence, amélioration continue et reconnaissance externe de ses pratiques responsables.



Code de Conduite : Ce code définit les principes éthiques pour tous les collaborateurs, encadrant les comportements professionnels et garantissant intégrité, déontologie et respect des droits fondamentaux.



Code de Conduite des Fournisseurs : MDL adhère au code de sa maison mère moOngy, qui fixe les exigences en matière d'éthique, droits humains, environnement et conformité tout au long de la chaîne de valeur.



Bilan Carbone et engagement climat : Nous mesurons et pilotons notre empreinte carbone pour mettre en place des actions concrètes de réduction, en cohérence avec les objectifs de décarbonation de moOngy.



Charte de la Diversité : Dont la structure Altersis est signataire, vise à promouvoir le respect des différences et à renforcer la diversité sous toutes ses formes dans l'entreprise.



Politiques RSE : MDL a formalisé ses engagements autour des quatre piliers RSE : Social, Environnement, Éthique et Achats Responsables afin de guider ses actions, garantir la cohérence des pratiques et impliquer l'ensemble des équipes.

Points de vigilance et enjeux RSE

Identifier et maîtriser nos risques extra-financiers est un levier clé de responsabilité et de pérennité. MDL évolue dans un environnement réglementé, technologique et soumis à des exigences croissantes de ses parties prenantes.

Notre démarche RSE intègre une analyse proactive des risques, visant à prévenir les incidents, assurer la conformité et améliorer la performance globale. Les principaux axes de vigilance sont :

🔧 CONFORMITE REGLEMENTAIRE

respect continu des cadres en évolution propres aux secteurs bancaire et retail, notamment pour la protection des données, la sécurité et la transparence.

🔧 ETHIQUE ET CONFORMITE INTERNE

lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, le blanchiment et la fraude, encadrée par le Code de Conduite et notre politique éthique, en particulier dans un contexte de digitalisation et de télétravail.

🔧 ATTRACTIVITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

promotion d'un environnement inclusif et stimulant, développement des compétences, employabilité et équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour fidéliser les talents.

🔧 CYBERSECURITE ET PROTECTION DES DONNEES

prévention des intrusions, ransomware, phishing et fuites de données, avec des contrôles rigoureux et une formation continue des collaborateurs.

🔧 RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE DU NUMERIQUE

réduction de l'empreinte carbone liée aux équipements, serveurs, déplacements et usage des ressources numériques (cloud, visioconférence, IA).

4

enjeux définis pour répondre aux objectifs de développement durable

Nos enjeux RSE

Quatre grandes familles d'enjeux ont été identifiées pour structurer la démarche de Responsabilité Sociétale de MDL, et seront détaillées tout au long de ce rapport :

Enjeu Social

Positionner l'humain au cœur de MDL

Enjeu Sociétal

Contribuer positivement au monde de demain

Enjeu Environnemental

Limiter notre empreinte carbone

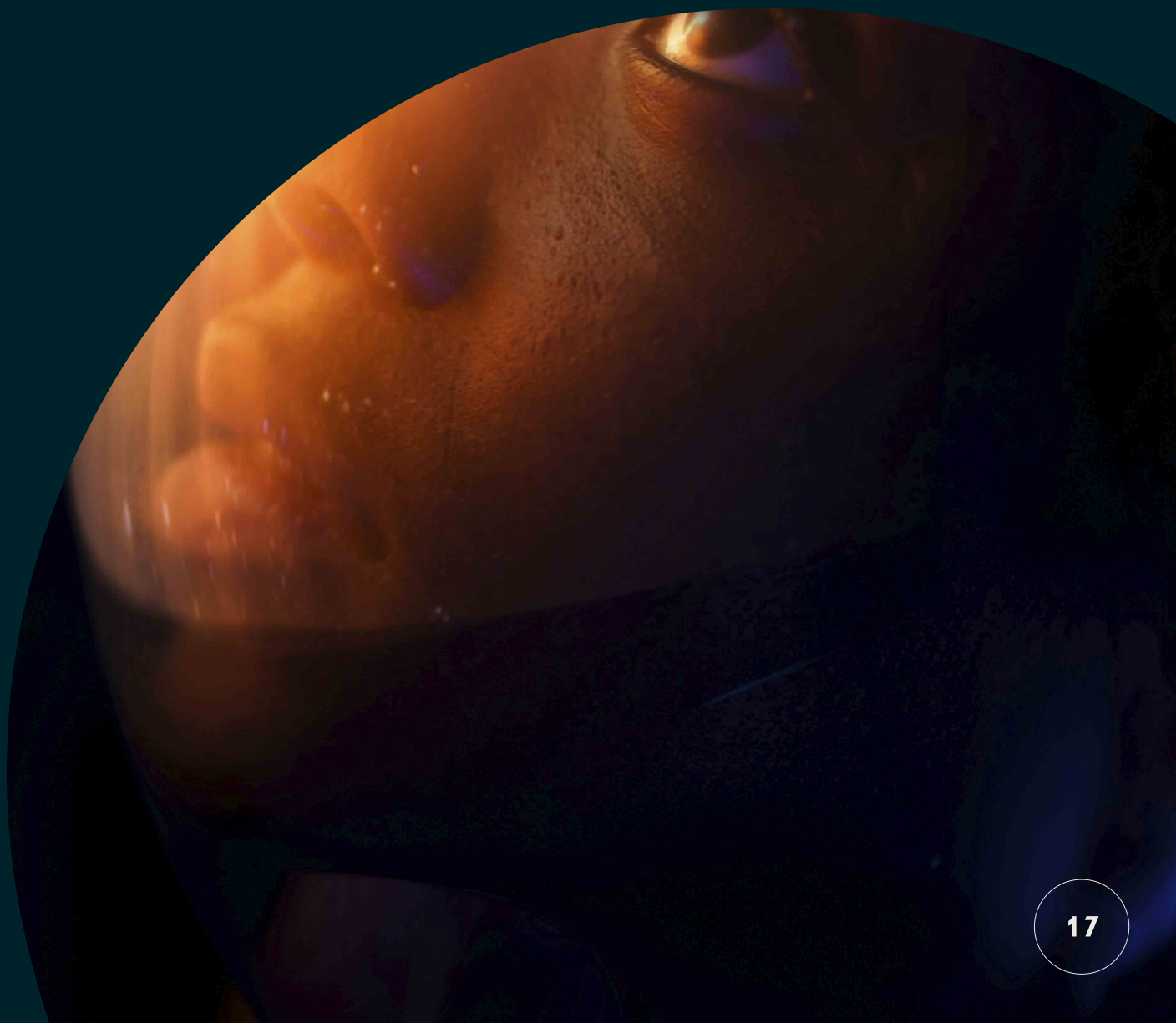
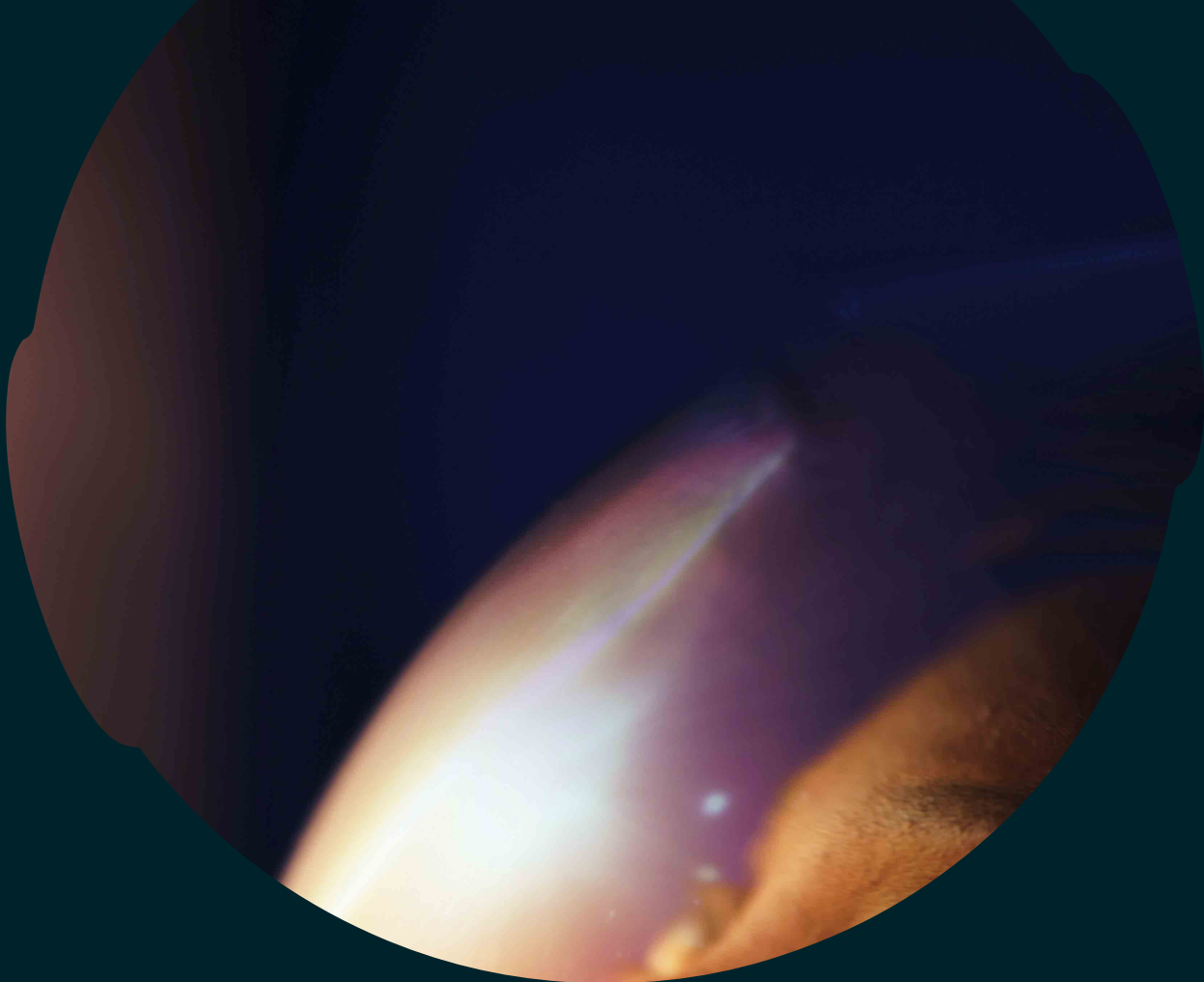
Enjeu Ethique

Contribuer avec une gouvernance responsable

Ces enjeux ont été définis en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par l'ONU en 2015, offrant un cadre universel pour agir en faveur du bien commun. Leur criticité a été évaluée selon leur importance pour l'entreprise et ses parties prenantes, facilitant ainsi la priorisation des actions à mener.

Pour chaque enjeu, des actions concrètes ont été mises en place, accompagnées d'un suivi d'indicateurs de performance. Les enjeux et initiatives associées sont revus annuellement afin de rester en phase avec l'évolution du secteur, les risques et les attentes des parties prenantes.





Volet social . L'humain au coeur de MDL

- Construire un environnement de travail responsable et mobilisateur
- Panorama des effectifs
- Politique de recrutement
- Conditions de travail
- Gestion des compétences et carrières
- Diversité et inclusion
- Communication et vie d'entreprise
- Volet social : indicateurs

L'humain au coeur de MDL

Construire un environnement de travail responsable et mobilisateur

Chez MDL, notre responsabilité dépasse la seule performance économique. Face à des enjeux humains, sociaux, environnementaux et technologiques majeurs, nous nous engageons pour un développement durable, inclusif et respectueux des individus.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies structurent notre politique RSE, guidant nos actions concrètes, notamment pour attirer et fidéliser les talents, offrir un environnement de travail épanouissant, garantir des pratiques éthiques et sécurisées, et promouvoir des usages numériques responsables.

Nous retrouvons :



🎯 ODD 3 – Bonne santé et bien-être

Nous mettons en place des actions pour améliorer la qualité de vie au travail, prévenir les risques psychosociaux et favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

🎯 ODD 4 – Éducation de qualité

Nous investissons dans la formation continue via LinkedIn Learning et développons des parcours professionnels adaptés à nos collaborateurs.

🎯 ODD 5 – Égalité entre les sexes

Nous renforçons la mixité et l'équité salariale avec des

engagements mesurables pour promouvoir la diversité dans un secteur encore très masculin.

🎯 ODD 8 – Travail décent et croissance économique

Nous garantissons un environnement stable et respectueux du droit du travail, basé sur l'écoute, le dialogue et de bonnes pratiques RH.

🎯 ODD 10 – Réduction des inégalités

Nous soutenons l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment via une collaboration avec l'Agefiph.

🎯 ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces

L'éthique, la transparence et la conformité guident nos pratiques, à travers notre politique d'éthique, le code de conduite et nos engagements fournisseurs.

🎯 ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs

Notre politique sociale s'appuie sur la coopération avec le groupe, nos partenaires associatifs (Hôpital Necker, Kolabee), les établissements scolaires et les acteurs locaux.

Grâce à cette approche, MDL construit une politique RH en phase avec les transitions actuelles : attractivité, fidélisation, qualité de vie, diversité et impact social. Chaque année, nous renforçons notre capacité à faire de l'humain un levier durable de performance.



Panorama des effectifs

Etat des effectifs

MDL

152 CDI

1 CDD

1 Alternant

Répartition par catégorie socio-professionnelle

MDL

147 Cadres

7 Etam

Répartition par genre

MDL



64



90

Altersis Paris

37 CDI

Altersis Paris

34 Cadres

3 Etam

Altersis Paris



8



30

Altersis Performance France

10 CDI

Altersis Performance France

9 Cadre

1 Etam

Altersis Performance France



3



7

Web Transition

57 CDI

1 CDD

1 Alternant

Web Transition

56 Cadre

2 Etam

Web Transition



34



24

Kalisoft

48 CDI

Kalisoft

48 CDI

Kalisoft

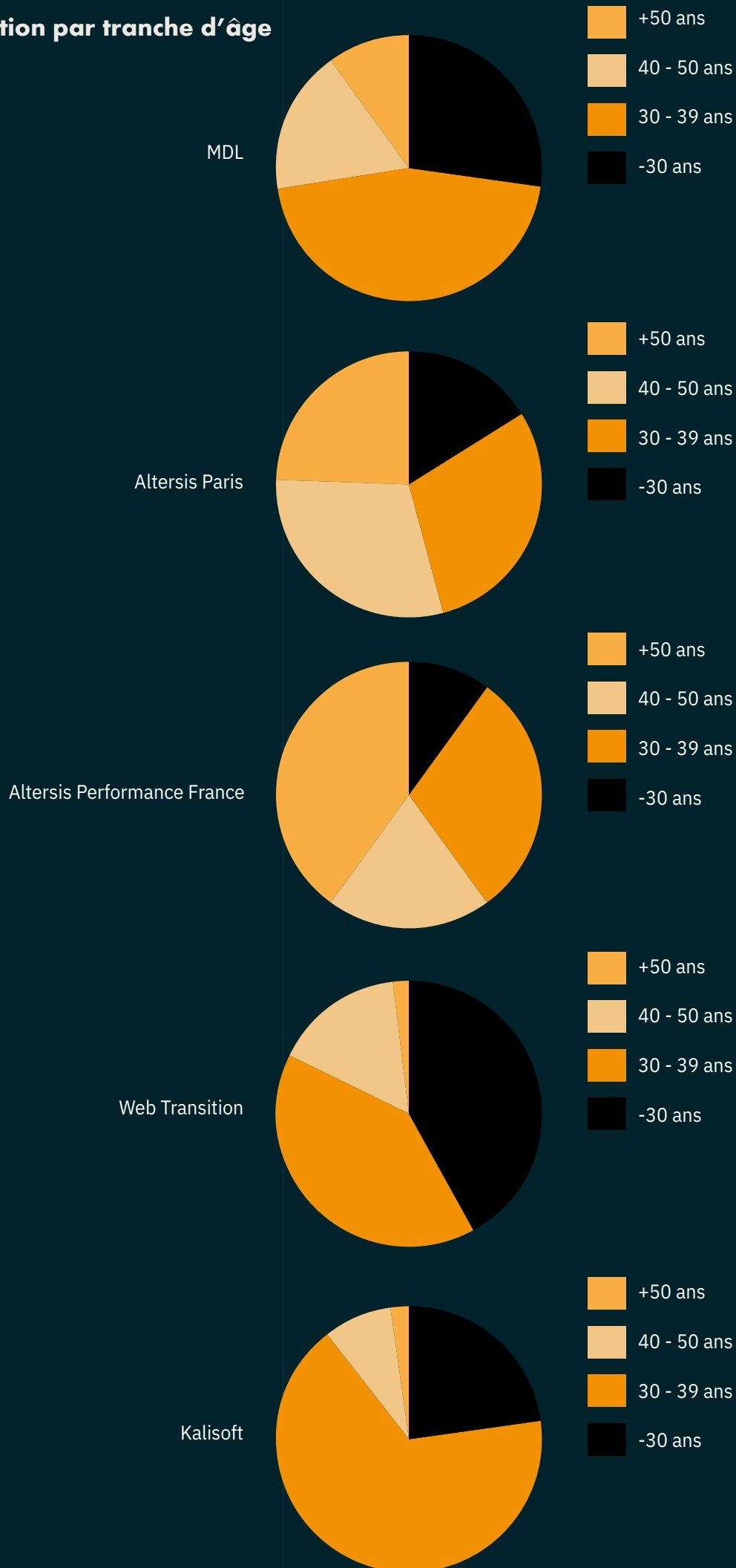


19



29

Répartition par tranche d'âge



Politique de recrutement

Notre performance repose avant tout sur les compétences et l'engagement de nos collaborateurs. Il est donc essentiel de les sélectionner avec rigueur et de les attirer dans les meilleures conditions. Dans un secteur de conseil en informatique en constante évolution, le département recrutement encadré par Julie Kientzy, Responsable Recrutement France, veille à ce que les candidats maîtrisent les technologies, méthodes et versions les plus récentes. Cette exigence garantit la qualité des prestations que nous offrons à nos clients.

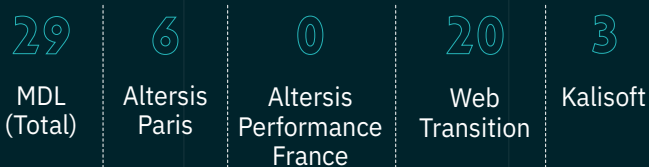


Conscients que les profils informatiques qualifiés sont particulièrement recherchés, nous mettons un point d'honneur à rendre notre entreprise attractive, tant par nos valeurs que par nos opportunités de carrière. Notre équipe recrutement allie une excellente connaissance des métiers de l'informatique à une expertise dans l'identification et l'évaluation des talents, grâce à l'utilisation des outils les plus innovants du marché.

Le Business Management et la Direction du Conseil sont pleinement impliqués dans le processus de recrutement, garantissant une cohérence entre les besoins des projets, les attentes clients et l'expérience candidat.

Enfin, nos procédures de recrutement font l'objet d'évaluations régulières afin d'assurer une amélioration continue en matière d'efficacité, de réactivité et de qualité.

Panorama des recrutements 2024



Processus de recrutement

Entretien téléphonique de pré-qualification : premier échange pour évaluer les compétences de base, la motivation du candidat et sa compréhension du poste.

1

2

Complétion du dossier de compétences via DoYouBuzz : le candidat complète son profil sur notre outil dédié, offrant une vision claire de ses expériences, compétences et parcours.

Premier entretien de découverte : rencontre approfondie pour analyser le parcours, les motivations et la compatibilité avec MDL.

3

4

Deuxième entretien pour croiser les avis : confrontation des points de vue des différents interlocuteurs pour affiner l'évaluation du profil.

Dernier entretien avec le Responsable de l'Agence : validation finale du candidat et clôture du processus de recrutement.

5

Conditions de travail

Chez MDL, les conditions de travail constituent un axe majeur de notre politique RH, piloté par Clotilde Michel, notre Responsable RH, qui veille à créer un environnement sûr, inclusif et épanouissant pour tous les collaborateurs.



Le temps de travail : un cadre respecté et équilibré

L'organisation du temps de travail respecte strictement les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Nous veillons à appliquer les règles relatives à la durée légale du travail, aux temps de repos, aux heures supplémentaires ainsi qu'aux dispositifs d'aménagement éventuels (modulation, annualisation ou conventions collectives applicables).

Nous garantissons à nos collaborateurs un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par :



Le repos quotidien : minimum de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.



Le repos hebdomadaire : au moins 24 heures consécutives, généralement le dimanche.



Les congés payés : calculés en fonction du temps de travail effectué sur l'année, conformément au Code du Travail.



Les RTT : conformément à la convention SYNTEC, leur nombre varie en fonction de la modalité du temps de travail définie contractuellement.

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Chez MDL, le télétravail peut être mis en place selon l'environnement. Il s'adresse aux postes pouvant être exercés à distance grâce aux outils numériques.

Les modalités (jours, suivi, équipements, etc.) sont définies avec le manager, afin d'assurer un bon équilibre entre activité professionnelle.

Absences diverses

Nous veillons à offrir un environnement de travail respectueux des temps de vie. Pour permettre aux collaborateurs de s'éloigner temporairement de leur activité professionnelle, nous avons mis en place des dispositifs clairs pour encadrer les différentes formes d'absence, conciliant performance collective et rythmes individuels.

Exemples de congés et absences :

👪 Événements familiaux : mariage ou PACS (4 jours ouvrés), mariage d'un enfant (1 jour ouvré), naissance ou adoption (3 jours ouvrés + congé maternité/paternité), annonce d'un handicap chez l'enfant (5 jours ouvrables).

👴 Décès : conjoint/partenaire (3 jours ouvrés), enfant (12 jours ouvrables à 14 jours ouvrables + 8 jours de

congé de deuil), parent (3 jours ouvrés), frère/sœur ou beau-parent (3 jours ouvrés), grand-parent (2 jours ouvrés).

👶 Enfant malade : 3 à 5 jours ouvrables par an non rémunéré.

Digitaliser la gestion du temps au service de nos collaborateurs

La plateforme Workday centralise la gestion RH, permettant aux collaborateurs de saisir leurs temps de travail, poser leurs congés et mettre à jour leurs informations personnelles de manière autonome. Elle assure également une coordination efficace entre les équipes RH, les managers et les consultants, tout en garantissant la conformité réglementaire.

Rémunérations et avantages sociaux

La rémunération tient compte du niveau de responsabilité, des compétences et de l'expérience, afin d'assurer équité et attractivité. Le salaire est versé mensuellement sur 12 mois, dans le respect des règles légales et du dialogue social.

Dans le cadre de la convention collective Syntec, les collaborateurs de MDL bénéficient de divers avantages visant à soutenir leur pouvoir d'achat, leur santé et leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Principaux dispositifs :



Indemnité transport : prise en charge des déplacements professionnels conformément à la législation.



Santé : participation à la complémentaire santé pour garantir une couverture adaptée, partiellement financée par l'entreprise.



Restauration : carte Ticket Restaurant attribuée selon les conditions internes pour améliorer le confort des repas quotidiens.



Prime vacances : versée chaque année aux salariés présents, correspondant à 10 % de l'indemnité de congés payés de la période précédente, afin de valoriser le temps de repos et reconnaître l'engagement de chacun.

Dialogue social

Le CSE de l'entité Altersis Paris représente les intérêts collectifs des salariés et contribue à l'amélioration des conditions de travail.

MDL s'engage à ce que 100 % de ses collaborateurs soient couverts par une convention collective.

Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité des collaborateurs sont des priorités, au-delà des obligations légales. Nous mettons en place des actions concrètes pour prévenir les risques, limiter les accidents et favoriser le bien-être physique et mental.

Sécurité au travail :

Au cours de l'année, nous avons organisé une sensibilisation incendie pour rappeler l'utilisation des extincteurs, les procédures d'évacuation et les bonnes pratiques à adopter en cas d'incendie. Nous avons également désigné les guides-file et serre-file sur nos sites de Paris et Lille afin d'assurer une évacuation sécurisée de tous les collaborateurs.

De plus, nos équipes de Lille ont bénéficié d'une formation IPS (Initiation aux Premiers Secours) animée par la Croix-Rouge, permettant d'acquérir les gestes de premiers secours indispensables pour intervenir rapidement et efficacement face à une situation d'urgence médicale.



Conformément à la réglementation, notre Règlement Intérieur rappelle également l'importance des visites médicales, du respect des consignes de sécurité et du signalement des incidents. Les salariés disposent d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent, garantissant un environnement de travail sécurisé pour tous.

Mutuelle & prévoyance :

Chaque salarié bénéficie d'une couverture santé et prévoyance adaptée aux besoins de l'entreprise, avec une participation de 50% de l'employeur. Les ayants-droits, tels que conjoints et enfants, peuvent également profiter gratuitement des prestations des contrats collectifs.

Gestion des compétences et carrières

Formation continue et développement des compétences

La gestion des carrières et l'évolution des compétences constituent des axes prioritaires de la stratégie RH chez MDL.

À cet effet, un entretien annuel est organisé à la date anniversaire de l'arrivée de chaque salarié. Cet échange permet de faire un point approfondi sur les objectifs atteints, les compétences mobilisées, les besoins en formation et les souhaits d'évolution. Un entretien professionnel est également prévu afin d'aborder les perspectives d'évolution du salarié et d'identifier les actions de formation possibles.

Dans cette continuité, le Career Path consultants offre une vision des possibilités de développement au sein de MDL. Il permet à chacun d'identifier les compétences clés pour progresser, de mieux comprendre les passerelles entre métiers et de construire un parcours professionnel en cohérence avec ses ambitions.

Pour renforcer notre offre de formation interne, nous avons mis en place un partenariat avec LinkedIn Learning.

LinkedIn Learning

Cette plateforme propose un vaste catalogue de formations et de parcours certifiants, directement en lien avec les métiers de MDL. Elle favorise l'apprentissage continu tout en valorisant l'autonomie et l'initiative de nos talents.

Enfin, l'appartenance de MDL au groupe Moongy ouvre des perspectives élargies de mobilité interne au sein d'un

réseau plus vaste, offrant aux collaborateurs des passerelles vers de nouveaux environnements, projets ou expertises.

Diversité et inclusion

Dans un contexte en constante évolution, MDL place la diversité et l'inclusion au cœur de sa stratégie RH. Nous sommes convaincus que la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue constitue une richesse collective, un levier d'innovation et un facteur clé de performance.

Lutte contre les discriminations : un engagement clair, une pratique encadrée

À ce titre, MDL adhère aux principes portés par la Charte de la Diversité via notre appartenance au groupe Moongy. Nous les traduisons en actions concrètes visant à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et équitable.

Notre engagement se manifeste notamment par :

Une Politique Sociale

pour prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel :



Recrutement : chaque candidat est évalué uniquement sur ses compétences, son potentiel et sa motivation, indépendamment de son origine, de son âge, de son sexe ou de toute autre caractéristique personnelle.



Maintien dans l'emploi : des mesures sont mises en place pour favoriser l'intégration, le suivi et le maintien dans l'emploi des collaborateurs, notamment des personnes en situation de handicap.



Promotions et évolutions : les décisions reposent sur la performance et les aptitudes, afin de garantir à chacun des perspectives de carrière équitables et transparentes.

Procédure d'alerte

permettant à chacun de signaler tout comportement inapproprié et de garantir un cadre de travail sûr et respectueux.

Des formations

pour sensibiliser aux biais et garantir l'objectivité des processus de sélection, telles que le lancement des :



Ateliers "Handisensi", organisés avec l'Agefiph, qui visent à mieux comprendre le handicap et à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.



"Recruter sans discriminer", en partenariat avec l'APEC, qui rappelle le cadre légal et outille les recruteurs pour adopter une posture neutre et inclusive.

Chez MDL, les décisions de recrutement, d'évolution et de promotion reposent uniquement sur les compétences, les performances et le potentiel des collaborateurs, indépendamment de l'âge, du genre, de l'origine, de la situation de handicap ou de toute autre caractéristique personnelle.

Egalité Femmes - Hommes

L'égalité femmes-hommes est une priorité. Nous nous engageons à offrir les mêmes opportunités à tous, à prévenir les biais dès le recrutement, à analyser les rémunérations à compétences égales et à promouvoir une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux de l'entreprise.

84/100

Score obtenu à l'index de l'égalité professionnelle femme homme en 2024 chez Web Transition

Dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle, créé par la loi du 5 septembre 2018, La structure Web Transition, dont l'effectif dépasse 50 ETP en 2024, a obtenu un score de 84/100 pour l'année 2024. Ce résultat est supérieur au seuil minimum obligatoire de 75/100.

Politique Handicap

En 2024, nous avons poursuivi nos actions en faveur de la diversité et de l'inclusion, avec une attention particulière portée au handicap.

Nous avons débuté la rédaction de notre Charte Handicap, qui viendra formaliser nos engagements et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Dans la continuité de cette démarche, nous prévoyons de lancer en 2025 un accompagnement avec l'AGEFIPH pour la création et le déploiement de notre Politique Handicap, afin de structurer nos actions, identifier les leviers d'amélioration et mettre en place une feuille de route adaptée à notre activité.

Diversité culturelle et internationale

La diversité des origines, des cultures et des parcours est un véritable atout. Elle stimule l'innovation, enrichit les dynamiques de travail et favorise la collaboration interculturelle.

Nous nous engageons à créer un environnement inclusif et équitable, où chaque talent peut s'épanouir et contribuer pleinement, quels que soient son pays d'origine ou sa culture.

Représentation des nationalités des collaborateurs et collaboratrices chez MDL :



Communication et vie d'entreprise

La communication joue un rôle central chez MDL, en favorisant la cohésion interne, la transparence, la valorisation des collaborateurs, tout en structurant l'image et l'identité de la marque et en développant notre marque employeur.

Elle est pilotée par Amélie Tessier, Responsable Marketing & Communication, qui coordonne l'ensemble des actions internes et externes de l'entreprise.



Parmi ses missions :

Réalisation d'interviews de collaborateurs

(Portrait de nos moOnautes), sous format vidéo sur notre page YouTube et sous format de newsletter interne, mettant en avant les parcours, expertises et réussites de chacun.





Organisation des événements

pour renforcer le sentiment d'appartenance et la culture d'entreprise.



Diffusion newsletters internes

(moOn'action, moOn'news) pour informer et fédérer les équipes.



Réalisation de vidéos de nos partenaires éditeurs

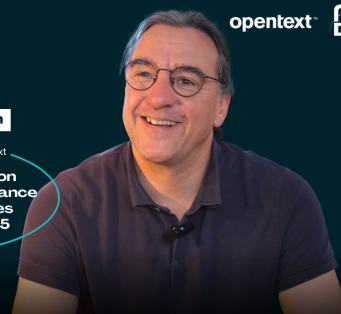
pour informer sur les nouveautés des outils et partager des success stories.



Jean-Matthieu Guerin

Consultant solutions avant-ventes & Practice leader performance chez OpenText

La nouvelle solution
OpenText Performance
Engineering et ses
innovations 2025



Thibaud Bussière
EVP Product Business Performance
Tricentis



Animation social media

notamment via LinkedIn, pour valoriser les réussites, le savoir-faire et les valeurs de MDL, consolidant ainsi notre image de marque employeur.

Volet social : indicateurs 2024

Thématique	Indicateur	MDL	Altersis Paris	Altersis Performance France	Web Transition	Kalisoft
Gestion des salaires	Effectif total	154	37	10	59	48
	Nombre d'heures travaillées	282590,70	72 684,10	20477,1	100 818,30	88611,2
Dialogue social	Nombre d'employés couverts par des conventions collectives	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Formation	Pourcentage de salariés formés durant l'année	29 %	28%	55%	20%	13%
	Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	55,18 h	81h	21h	106 h	14,7 h
Santé/Sécurité	Nombre d'accidents du travail	3	0	1	0	2
	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, de décès ou de problèmes de santé	40	0	2	7	31
	Pourcentage des agences pour lesquels une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés est en place	50%	100%	100%	0%	0%
	Index égalité hommes/femmes	84/100	N/A Effectif < à 50 salariés	N/A Effectif < à 50 salariés	84/100	N/A Effectif < à 50 salariés
Egalité de traitement, diversité et inclusion	Écart salarial de genre moyen non ajusté	12,57 %	11,22 %	12,29 %	21,00 %	5,76 %
	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	38,75 %	26 %	36 %	57 %	36 %
	Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors membres du conseil d'administration)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	3,08	3,38	1,2	6,12	1,62
	Pourcentage de salariés de nationalités étrangères	37,2 %	28 %	27 %	83 %	10,80 %
	Pourcentage d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables (RQTH) dans l'ensemble de l'organisation	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Pourcentage d'employés issus de groupes minoritaires et/ou vulnérables (RQTH) occupant des postes de direction	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



Volet sociétal . Contribuer positivement au monde de demain

- 🌱 Collaborer pour un avenir durable
- 🌱 Se positionner comme partenaire responsable auprès de nos clients
- 🌱 Nos collaborateurs, piliers de notre impact
- 🌱 Instaurer des achats responsables
- 🌱 Nos projets solidaires
- 🌱 Volet sociétal : indicateurs

Collaborer pour un avenir durable

Chez MDL, nos Achats Responsables sont un levier stratégique pour générer un impact positif durable et intégrer les Objectifs de Développement Durable (ODD) dans nos décisions.

Nous retrouvons :



🌱 ODD 1 – Pas de pauvreté

Nous privilégions les fournisseurs locaux et les petites entreprises.

🌱 ODD 8 – Travail décent et croissance économique

Nos partenaires garantissent des conditions de travail sûres et équitables.

🌱 ODD 10 – Réduction des inégalités

Nous encourageons la diversité, l'égalité et l'inclusion.

🌱 ODD 12 – Consommation et production responsables

Nous favorisons des pratiques durables et l'économie circulaire.

🌱 ODD 13 & 15 – Climat et biodiversité

Nous œuvrons pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et protéger la nature.

🌱 ODD 16 & 17 – Paix, justice et partenariats :

Nos actions associatives et partenariats soutiennent des initiatives sociales, éducatives et environnementales, renforçant notre capacité à bâtir un avenir durable et inclusif.

En prenant en compte les attentes de ses parties prenantes et en y répondant concrètement, MDL contribue à construire un avenir durable, inclusif et respectueux des enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

Se positionner comme partenaire responsable auprès de nos clients

Les clients sont de véritables partenaires avec lesquels nous construisons des relations durables, exigeantes et transparentes. Dans un environnement financier en constante évolution, notre rôle dépasse la simple prestation : nous accompagnons leurs transformations avec fiabilité, engagement et conscience de notre impact.

Nous misons sur la qualité, la proximité et l'expertise

Nous misons sur la qualité, la proximité et l'expertise pour répondre aux besoins métiers avec rigueur et performance. Notre démarche repose sur des pratiques éthiques, un cadre de conformité solide et une communication transparente, incluant nos engagements RSE et en matière de diversité.

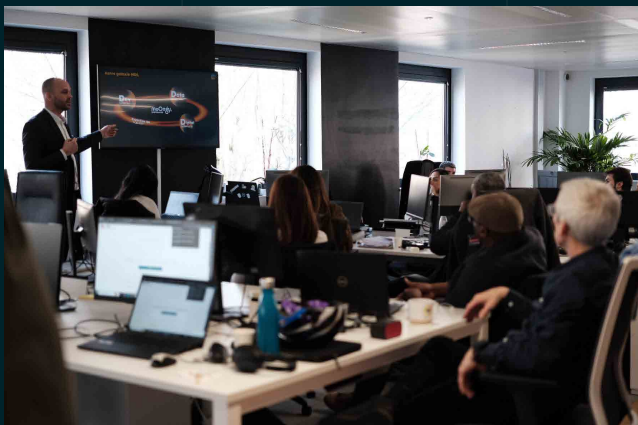
En tant qu'acteur du digital, nous soutenons la robustesse et l'innovation des systèmes d'information de nos clients, tout en favorisant des transformations durables et un impact réduit sur l'environnement.

Notre ambition est de bâtir un partenariat à impact positif, fondé sur le conseil engagé, la confiance et la coopération, pour progresser ensemble dans un écosystème exigeant.



Nos collaborateurs : piliers de notre impact

Nos collaborateurs (les moOnautes) sont au cœur de notre performance durable. Notre modèle RH repose sur l'écoute, le respect, la reconnaissance et le développement des talents, dans un environnement participatif où chacun peut s'exprimer et contribuer activement à notre démarche RSE.



Nous favorisons la formation continue, la diversité, l'égalité des chances et la qualité de vie au travail, tout en soutenant l'engagement sociétal de nos équipes à travers le mécénat, le bénévolat et des actions locales. C'est en valorisant notre capital humain que nous construisons une entreprise responsable, stimulante et tournée vers l'avenir.

Instaurer des Achats Responsables

Nous plaçons la relation avec nos fournisseurs, prestataires et sous-traitants au cœur de notre stratégie de développement durable. Ensemble, nous renforçons la résilience, la transparence et l'impact positif de notre chaîne de valeur, au service de nos clients et de la société.

Notre démarche repose sur des critères sociaux, environnementaux et éthiques, en privilégiant des partenaires alignés avec nos valeurs : respect des droits humains, inclusion, santé et sécurité.

Pour structurer cette approche, nous nous appuyons sur une :



Politique d'achat responsable

qui fixe des critères sociaux, environnementaux et éthiques dans la sélection et l'évaluation de nos partenaires.



Référent dédié

qui pilote le déploiement opérationnel et assure le suivi des engagements (gestion des questionnaires RSE, code de conduite des fournisseurs, etc.)



Manifeste carbone moOngy

nos choix s'alignent sur les objectifs du groupe, en privilégiant les partenaires engagés dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la transition énergétique.

Notre ambition : bâtir un écosystème de partenaires fiables, durables et éthiques

Nos projets solidaires

Chez MDL, la solidarité est au cœur de nos engagements et se traduit par des actions concrètes menées tout au long de l'année. Notre objectif est double : impliquer nos collaborateurs dans des démarches collectives et soutenir des initiatives qui apportent une réelle valeur ajoutée à la société.

Nous avons ainsi organisé une collecte de livres au profit de l'hôpital Necker. Cette action avait pour but d'améliorer le quotidien des enfants hospitalisés, en favorisant l'accès à la lecture comme source d'évasion, d'apprentissage et de réconfort. Ce type d'initiative illustre notre volonté de contribuer, à notre échelle, au bien-être des plus fragiles.



Dans la même dynamique, nous avons encouragé nos équipes à participer à un don de sang durant une semaine dans le contexte de la journée mondiale du don du sang, organisée par l'EFS. Donner son sang est un geste simple mais essentiel, qui permet de sauver des vies. En incitant nos collaborateurs à s'engager, nous affirmons notre conviction que la solidarité passe aussi par ces actions vitales et citoyennes.



Enfin, grâce à notre partenariat avec Kolabee, nous poursuivons nos actions de mécénat de compétences. Ce dispositif permet à nos collaborateurs de mettre leur expertise professionnelle au service d'associations et de projets à impact social ou environnemental positif. C'est une manière de valoriser leurs compétences, tout en renforçant le lien entre l'entreprise et la société civile.



Ces initiatives traduisent notre vision : faire de la solidarité un pilier de notre démarche RSE et donner à chacun l'opportunité de contribuer à un impact positif, au-delà de son rôle professionnel.

Volet sociétal : indicateurs 2024

Thématique	Indicateur	MDL	Altersis Paris	Altersis Performance France	Web Transition	Kalisoft
Achats Responsables	% de salariés impliqués dans les achats ayant suivi une formation liée aux Achats Responsables	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	% des fournisseurs ayant complété notre questionnaire RSE	4%	2%	0%	8%	2%
	% des fournisseurs critiques ayant signé le code de conduite fournisseur	6%	3%	0%	11%	2%
Partenariats solidaires	Nombre d'actions solidaires	2	2	2	2	2
	Nombres de jours de mécénats	222	43	0	52	127
Attentes des parties prenantes	Réalisation d'une enquête de satisfaction salarié	58%	64%	100%	61%	31%



Volet environnemental . limiter notre empreinte carbone

- **Notre Bilan Carbone**
- **Principes phares de notre Manifeste Carbone**
- **Sensibiliser aux enjeux climatiques**
- **Gestion environnementale et durabilité**
- **Volet environnemental : indicateurs**

Notre engagement pour un avenir durable

La protection de l'environnement est une priorité stratégique chez MDL, qui s'engage à réduire son impact et à contribuer à une transition vers un modèle économique durable.



🌱 **ODD 7 – Énergie propre et d'un coût abordable**
Amélioration de l'efficacité énergétique, réduction de la consommation et recours aux énergies renouvelables.

🌱 **ODD 11 – Villes et communautés durables**
Promotion de modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.

🌱 **ODD 12 – Consommation et production responsables**
Bilan Carbone complet, plans d'action pour réduire nos impacts et sensibilisation des collaborateurs.

🌱 **ODD 13 – Action pour le climat**
Réduction de l'empreinte carbone et usage accru d'énergies renouvelables.

🌱 **ODD 15 – Vie terrestre**

Gestion stricte des déchets et soutien à la biodiversité et à la restauration des écosystèmes.

En répondant aux attentes de nos parties prenantes, MDL agit concrètement pour un avenir durable, vert et responsable.

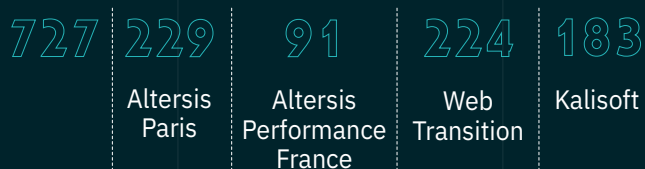
Notre Bilan Carbone

En 2025, MDL a réalisé son Bilan Carbone pour l'exercice 2024, en collaboration avec notre partenaire Sami, certifié GHG Protocol. Cette démarche nous a permis de mesurer précisément notre empreinte carbone, en identifiant les émissions directes et indirectes liées à nos activités, à nos déplacements, à notre consommation d'énergie et à notre chaîne d'approvisionnement.

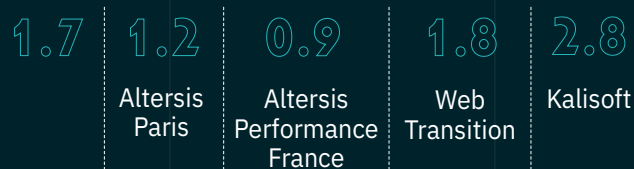
En tant que marque du Groupe Moongy, soumis à la Directive Européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), MDL s'inscrit pleinement dans cette dynamique réglementaire renforcée. Dès 2025, nous mettrons en place un reporting carbone régulier et publierons un rapport structuré sur nos avancées en matière de décarbonation, en cohérence avec les objectifs fixés par le Groupe.

Cette évolution constitue une étape majeure dans notre démarche de transparence, de responsabilité et de contribution à une économie bas carbone.

Bilan Carbone 2024 - émissions totales (tCO₂)



Intensité collaborateur (tCO₂ / collaborateur)



Principes phares de notre Manifeste Carbone

Nos objectifs

Pour aligner notre entreprise avec les ambitions de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à +1,5°C, nous nous engageons à réduire les émissions de CO₂ liées à chaque collaborateur à 1 tonne équivalent CO₂ par an d'ici 2030, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Réduire nos émissions de CO₂ de 30% d'ici 2030.

Pour progresser vers cet objectif à long terme, nous avons défini un objectif intermédiaire ambitieux : réduire nos émissions de 30 % d'ici 2030, ce qui correspond à 1,4 tonne de CO₂ par collaborateur.

Plan d'action

Chez MDL, nous nous engageons résolument à contribuer à la préservation de l'environnement et à la lutte contre le changement climatique. Guidés par notre vision d'un avenir durable pour les générations futures, nous appliquons au quotidien le Manifeste environnemental développé par le Groupe Moongy, qui définit les engagements et actions concrètes pour réduire l'empreinte carbone et promouvoir des pratiques responsables.

En appliquant ce Manifeste au quotidien, MDL s'engage à atteindre ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et à intégrer des pratiques responsables dans toutes ses activités. Avec nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes, nous aspirons à jouer un rôle positif et concret dans la construction d'un avenir durable et résilient pour tous.

Plan d'action pour atteindre notre objectif



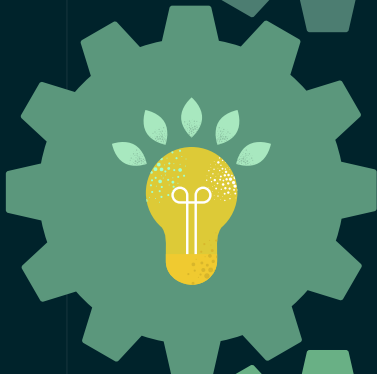
Mobilité durable

Nous encourageons l'utilisation de modes de transport écologiques, tels que le covoiturage ou les transports collectifs, afin de réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels.



Achats responsables

Nous suivons les critères du Manifeste pour nos achats, privilégiant les fournisseurs et partenaires partageant nos valeurs environnementales, favorisant les produits locaux, durables et éco-labellisés, et réduisant l'empreinte écologique de notre chaîne d'approvisionnement.



Locaux durables

Nous optimisons l'efficacité énergétique de nos locaux grâce à des systèmes de gestion de l'énergie, des matériaux écologiques et des pratiques de construction durables.



Alimentation décarbonnée

Nous favorisons une alimentation durable dans nos installations, en privilégiant les produits biologiques, locaux et de saison, tout en soutenant les initiatives de réduction du gaspillage alimentaire.



Sensibilisation

La mobilisation de nos collaborateurs est essentielle : formations, ateliers et campagnes de sensibilisation sont organisés régulièrement pour renforcer la conscience environnementale et encourager les comportements responsables.

Sensibiliser aux enjeux climatiques

Sensibilisation de nos collaborateurs à la sobriété énergétique

La sensibilisation et la formation aux enjeux d'écoresponsabilité restent au cœur de notre engagement pour un avenir durable. Conscients que chaque geste compte, nous investissons dans l'éducation de nos équipes pour ancrer des pratiques responsables dans leur quotidien professionnel.

Nous avons lancé les moOn'action, une initiative de sensibilisation visant notamment à renforcer la conscience environnementale et à encourager l'adoption de comportements écoresponsables, que ce soit dans la gestion de l'énergie, la réduction des déchets ou la protection de la biodiversité.

Fresque du Climat et du Numérique

En tant qu'organisation, nous nous engageons à éveiller la conscience de nos collaborateurs face aux défis et effets du réchauffement climatique.

Lors de la Fresque du Climat et du Numérique en 2023, l'équipe d'Altersis a approfondi sa compréhension des mécanismes et enjeux climatiques, ainsi que de l'importance d'un numérique responsable, à travers un atelier créatif et pédagogique, tout en réfléchissant collectivement à des solutions pour lutter contre notre impact environnemental.

Gestion environnementale et durabilité

Efficacité énergétique des bâtiments

Nous privilégions des systèmes à faible consommation d'énergie, comme les éclairages LED, les climatisations optimisées et les détecteurs de présence, afin de réduire l'empreinte énergétique de nos locaux.

Mode de vie responsable

Au quotidien, nous adoptons des pratiques durables : limitation des impressions, utilisation raisonnée des ressources et distribution de mugs réutilisables pour réduire les déchets, tout en instaurant une culture de responsabilité au sein des équipes.

Tri des déchets

MDL poursuit son engagement environnemental en disposant, au sein de ses locaux, d'un dispositif de tri des déchets, en partenariat avec Elise, une entreprise adaptée.

Le tri couvre les flux les plus courants : papier, plastique, verre et canettes, avec des points de collecte adaptés et des consignes de tri à proximité.

Cette initiative a permis d'intégrer rapidement les bons réflexes dans le quotidien, faisant de notre siège un exemple en matière de tri et de réduction des déchets.

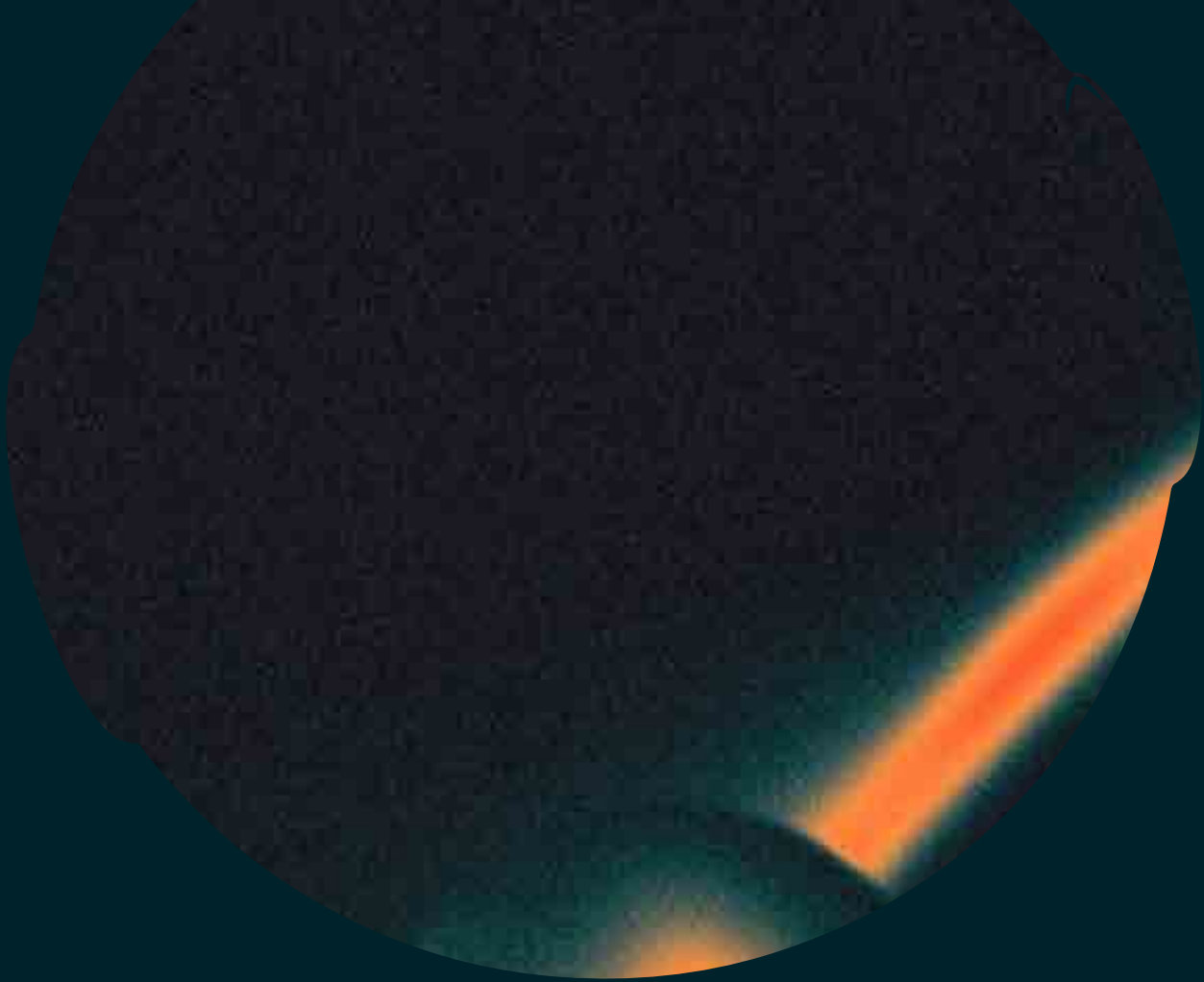
Des goodies écoresponsables

Nous privilégions des goodies et supports promotionnels écoresponsables : utiles, fabriqués en France, en matières recyclées et issus de fournisseurs engagés. Cette démarche, encadrée par le Manifeste Carbone du groupe MoOngy, reflète notre engagement pour une communication durable et responsable.



Volet éthique : indicateurs

Thématique	Indicateur	MDL	Altersis Paris	Altersis Performance France	Web Transition	Kalisoft
Réduction des émissions de GES	Emission CO2 annuelles (tCO2e)	727	229	91	224	183
	Intensité carbone par collaborateur (tCO2e / collaborateur)	1,7	1,2	0,861	1,8	2,8
	Intensité carbone économique (tCO2e / k€ de CA)	0.046	0,039	0,046	0,047	0,052
	Émissions de scope 1 (émissions directes de GES en tCO2e)	33,6	1	0	20,5	12,1
	Émissions de scope 2 (émissions indirectes associées à l'énergie en tCO2e)	1,2	0,2	0,1	0,7	0,2
	Émissions de scope 3 (autres émissions indirectes de GES en tCO2e)	691,6	227,4	90,6	202,7	170,9
Consommation énergétique	Salariés ayant reçu la communication de sensibilisation à la sobriété énergétique	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Consommation d'électricité sur l'année	22 802kwh	4 382kwh	1 289kwh	15 971kwh	1 160kwh
Mobilité	% de voiture hybrides (flotte voiture de fonction)	44%	50%	N/C	43%	N/C
	% de trajets de - 1 000 Km réalisés en avion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Gestion des déchets	Nombre d'agence couvertes par un contrat Elise	2	1	1	2	2
	Nombre de flux de tri déployés	5	5	5	5	5



Volet éthique

Une gouvernance responsable

- L'éthique en action : garantir confiance et transparence
- Engagements éthiques et pratiques de conformité
- Lutte contre la corruption
- Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent
- Lutte contre le harcèlement
- Sécurité informatique
- Sécurité des données
- Volet éthique : indicateurs

Garantir confiance et transparence

MDL s'appuie sur les principes du Pacte Mondial pour guider ses actions et favoriser un cadre éthique solide. Cet engagement protège l'entreprise et ses parties prenantes tout en contribuant à la société et à l'économie, dans le respect des Objectifs de Développement Durable (ODD).



🌐 ODD 16, principe 10 du Pacte Mondial - Lutte contre la corruption

Des politiques strictes et des formations régulières sensibilisent les collaborateurs aux risques de corruption, avec une tolérance zéro pour toute infraction.

🌐 ODD 8 et 16 - Prévention du blanchiment d'argent et de la fraude

Des contrôles rigoureux assurent des opérations financières transparentes et sécurisées, protégeant clients et entreprise.

🌐 ODD 9 - Cybersécurité

La protection des données sensibles est une priorité. MDL renforce la sécurité via des audits et des formations, garantissant un environnement numérique fiable.

🌐 ODD 5 et 8, principes 1 et 6 du Pacte Mondial - Intégrité des collaborateurs

Le respect des normes éthiques et du Code de Conduite favorise la transparence, la responsabilité et un climat de confiance.

Engagements éthiques et pratiques de conformité

Depuis 2019 et conformément à la loi Sapin II, MDL a mis en place un ensemble de mesures pour prévenir la corruption et le trafic d'influence. Cela inclut l'intégration d'un Code de Conduite dans les règlements internes du groupe et la mise en place d'un système d'alerte interne accessible à tous les salariés via une adresse mail dédiée.

Code de conduite

Le Code de Conduite guide nos collaborateurs et parties prenantes dans des décisions éthiques et responsables. Il repose sur trois principes :

1. Respect du droit : lutter contre la corruption et respecter la concurrence.
2. Respect de la personne et de l'environnement : sécurité, bien-être des salariés et réduction de l'empreinte environnementale.
3. Respect de l'entreprise : protection des données, informations et actifs.

Le Code évolue avec nos défis et son respect est obligatoire, garantissant un environnement transparent, responsable et durable.

Dispositif d'alerte professionnelle

Pour favoriser le dialogue et un climat éthique, MDL a mis en place un dispositif d'alerte ouvert à tous les collaborateurs et cocontractants. Il permet de signaler de manière confidentielle tout comportement grave ou contraire à l'éthique, notamment :

- 🚫 Corruption et trafic d'influence
- 🚫 Harcèlement et discrimination
- 🚫 Fraude
- 🚫 Conflit d'intérêt
- 🚫 Violations de la protection des données personnelles
- 🚫 Atteinte à l'environnement
- 🚫 Droits et protection des personnes

Modalités et traitement : Les alertes sont envoyées à l'adresse générique ethics et traitées par un correspondant impartial, avec obligation de confidentialité. Elles sont examinées dans un délai

raisonnable, et, si nécessaire, transmises aux autorités compétentes. La boîte mail est consultée deux fois par semaine.

Protection du lanceur d'alerte : MDL garantit la confidentialité et interdit toute sanction, discrimination ou harcèlement à l'encontre du signalant. Les données personnelles recueillies sont traitées selon le RGPD. Les droits d'accès, rectification, effacement, opposition, limitation et portabilité peuvent être exercés via gdp.compliance@moongy.group.

Lutte contre la corruption

MDL s'engage à respecter toutes les lois et réglementations pour prévenir la corruption, en accord avec le Pacte Mondial et les législations nationales. Nos activités se déroulent avec intégrité, transparence et légalité, et toute forme de corruption ou de trafic d'influence fait l'objet d'une politique de tolérance zéro.

Code de Conduite – Principe N1 :

Le Code de Conduite définit clairement les domaines concernés :

- 🚫 Cadeaux et invitations
- 🚫 Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- 🚫 Conflits d'intérêts

Formation interne :

Pour renforcer la diffusion du Code et prévenir les risques, tous les Ingénieurs d'Affaires suivent une formation spécifique sur la corruption, abordant :

- 🚫 La distinction entre corruption et trafic d'influence
- 🚫 Des cas pratiques et la conduite à tenir
- 🚫 Les sanctions possibles
- 🚫 Des échanges d'expériences

Résultat et objectif :

- 🚫 Objectif à fin 2025 : 100 % des Ingénieurs d'Affaires formés chaque année.

Lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent

La prévention de la fraude et du blanchiment d'argent est un enjeu majeur, particulièrement dans le secteur financier où la vigilance est essentielle. En France, la réglementation est stricte et alignée sur les directives européennes, avec un renforcement continu des mesures de contrôle.

Cadre réglementaire :

Les entreprises doivent se conformer à plusieurs textes clés :

- 🔗 Directive (UE) 2015/849 – 4 Directive anti-blanchiment
- 🔗 Directive (UE) 2018/843 – 5 Directive anti-blanchiment
- 🔗 Code Monétaire et Financier français, imposant vigilance, déclarations de soupçon et conservation des données

Ces obligations nécessitent une approche basée sur les risques, afin d'évaluer et de gérer de manière proactive et continue les risques de blanchiment et de financement du terrorisme.

Lutte contre le harcèlement

MDL promeut un environnement de travail sain, respectueux et inclusif. Le respect mutuel, la dignité et le bien-être de chacun sont des valeurs fondamentales, et nous appliquons une tolérance zéro envers tout harcèlement.

Types de harcèlement concernés

- 🔗 Moral : comportements répétés portant atteinte à la dignité ou aux droits des individus (insultes, menaces, retraits de mission, etc.).
- 🔗 Sexuel et sexiste : propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste créant un environnement intimidant ou hostile.

Mesures de prévention et de lutte

- 🔗 Sensibilisation et formation : sessions régulières pour aider les collaborateurs à identifier et prévenir le harcèlement.

🔗 Canal de signalement confidentiel : ligne éthique accessible via l'adresse générique [ethiques](#) avec traitement confidentiel des alertes.

🔗 Rôle des managers et RH : prévention, détection et sanction, avec formation pour agir de manière diligente et bienveillante.

MDL veille ainsi à protéger ses collaborateurs et à maintenir un climat de travail sûr et respectueux.

Sécurité informatique

Cybersécurité

La sécurité IT est un enjeu stratégique pour MDL et le groupe Moongy. Nos systèmes sont conçus pour garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données, tant internes que celles de nos clients.

Le programme de sécurité IT, lancé en 2023 et aligné sur la norme ISO 27001, vise à :

- 🔗 Protéger les données contre les menaces internes et externes
- 🔗 Assurer la résilience et la conformité du système d'information
- 🔗 Réagir rapidement et efficacement en cas d'incident

Sécurité des données

Les collaborateurs de MDL manipulent régulièrement des données sensibles. Le groupe s'engage à respecter des règles strictes de sécurité, en conformité avec la législation en vigueur et le RGPD, afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des données des clients, collaborateurs et candidats.

Un dispositif de compliance est accessible sur les sites des différentes entités, permettant à chacun de consulter et gérer ses données personnelles. Des mesures de sécurité et des procédures internes encadrent l'accès aux données et préviennent toute violation de la vie privée.

Toutefois, si dans le cadre de ses missions un salarié constate une violation de données personnelles permettant l'identification d'une personne physique (perte, destruction, altération, accès ou divulgation non autorisée), il peut informer la société à l'adresse suivante : gdpr.compliance@moongy.group

Volet éthique : indicateurs

Thématique	Indicateur	MDL	Altersis Paris	Altersis Performance France	Web Transition	Kalisoft
Lutte contre la corruption	Salariés ayant reçu le code de conduite	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	% des Ingénieurs d'Affaires ayant suivi la formation anti-corruption	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail éthique	1	1	1	1	1
	Cas de corruption signalés	0	0	0	0	0
Lutte contre le harcèlement	Salariés informés des modalités d'alerte pour toute question de harcèlement	oui	oui	oui	oui	oui
	Cas de harcèlement signalés	1	0	0	1	0
Sécurité Informatique	Nombre de formations cybersécurité dispensées en 2024	4 obligatoires+ formations cybermois	4 obligatoires+ formations cybermois	4 obligatoires+ formations cybermois	4 obligatoires+ formations cybermois	4 obligatoires+ formations cybermois
	Taux de réussite moyen aux formations Cybersécurité dispensées en 2024	45,75%	47%	51%	53%	32%
	Nombre d'hameçonnages signalés en 2024	12	8	2	2	0
	Taux d'échec aux campagnes de test de phishing	4,7	4,3%	1%	1%	12,5%
	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information en 2024	154 emails de phishing délivrés - Pas d'incidents	58 emails de phishing délivrés - Pas d'incidents	20 emails de phishing délivrés - Pas d'incidents	51 emails de phishing délivrés - Pas d'incidents	25 emails de phishing délivrés - Pas d'incidents

Conclusion

Une trajectoire engagée vers un avenir durable

Le département RSE de MDL a été créé afin d'inscrire durablement les principes de responsabilité et de développement durable au cœur de notre stratégie et de nos valeurs. Nous avons posé les bases d'une démarche engagée et structurée, avec des premières actions menées autour de l'éthique, de l'environnement et de la responsabilité sociale, en cohérence avec notre secteur d'activité et notre ancrage territorial.

Notre force réside dans la mobilisation de nos collaborateurs, animés par l'intégrité, l'innovation et le respect. Pour l'avenir, MDL vise à renforcer ses pratiques éthiques, développer ses initiatives environnementales et promouvoir le bien-être de ses équipes, afin de devenir un acteur responsable de référence, créant de la valeur partagée et contribuant à un avenir durable.

Nous remercions tous ceux qui participent à cette démarche : collaborateurs, clients et partenaires. Ensemble, poursuivons cette trajectoire responsable.

Le mot de la fin : parole de dirigeant

MDL a franchi une étape majeure avec la création effective de son département RSE, affirmant ainsi sa volonté d'intégrer la

responsabilité sociale et environnementale au cœur de ses activités.

Dans un environnement en constante évolution, entre enjeux humains, technologiques et environnementaux, nous avons choisi de placer nos valeurs d'intégrité, responsabilité, transparence et respect, au centre de nos décisions et de notre stratégie.

Ce rapport témoigne du travail de nos équipes, du déploiement de notre démarche RSE et de notre volonté de contribuer à un modèle de croissance responsable et durable.

Nous remercions chaleureusement toutes celles et ceux qui participent à ce cheminement : nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires et l'ensemble de notre écosystème.

Notre ambition est claire : faire de MDL une marque utile, engagée et exemplaire, capable de créer un impact positif concret et durable.

Arnaud Maury
Directeur Général moOngy

Arnaud Maury

Directeur Général



moOngy. DIGITALLAB

MDL Paris | 93 rue nationale 92100 Boulogne-Billancourt
MDL Lille | 943 Avenue de la République, 59700 Marcq-en-Barœul

