

Byrongroup

QA, MOA & AGILITÉ

DOSSIER D'ENGAGEMENT ET DE RESPECT DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

1. LETTRE D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL

Objet: Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire-Général,



J'ai l'honneur de vous confirmer que BYRON GROUP soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les objectifs de développement durable. BYRON GROUP fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes et dans le soutien de tous groupes de travail spécialisés créé par le UN Global Compact que notre entreprise peut rejoindre à une date ultérieure. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite *annuellement*, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

<p>DRIARD Fabien BYRON GROUP CEO</p> 	<p>SARFATI Franck BYRON GROUP CEO</p> 
--	--

2. HISTORIQUE

BYRON GROUP est une ESN (Entreprise de Service Numérique)¹, créée en 2010 et spécialisée dans l'accompagnement de ses clients dans leur transformation digitale.

- MOA, Product Owner
- Qualité Logiciel,
- Support,
- PMO,
- Pilotage et Direction de projets...

Aujourd'hui nous comptons 170 collaborateurs, tous spécialisés sur les métiers du test. Ils interviennent chez nos clients directs, basés en France et en Europe. Nous disposons également d'un **Laboratoire de test (TESTING DIGITAL)** créé pour répondre aux besoins de tous nos clients.

NOS VALEURS

- **Transparence** : avec nos clients et nos consultants sur les projets en cours.
- **Suivi** : de nos projets et de nos collaborateurs pour plus de réactivité.
- **Sérénité** : dans le développement des carrières et la croissance de la société.

NOTRE ENGAGEMENT RSE

La mise en place d'une politique de RSE a toujours été présente dans l'esprit des fondateurs de BYRON GROUP.

Si les premières années ont été dédiées au développement de la société et de son offre, **2017 a été marquée par la mise en place de la démarche RSE et les années à venir seront résolument tournée vers le développement responsable de ses activités afin d'inscrire BYRON GROUP dans une démarche durable et solidaire.**

¹ Voir ANNEXE 1 : Plaquette de présentation BYRON GROUP.

3. DROITS DE L'HOMME

Principe n°1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.

Principe n°2 : Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violation des droits fondamentaux.

3.1. La diversité²

Nous comptons pas moins de 7 nationalités au sein du Groupe et appliquons de manière stricte les principes de non-discrimination. Chaque collaborateur est considéré et intégré de la même manière quelle que soit son origine, sa religion ou sa couleur de peau.

De la même manière nous tenons à maintenir une stricte équité homme/femme. Le secteur d'activité du test est majoritairement masculin, pourtant nous atteignons tout de même un pourcentage de 49,5% de femmes au sein de nos équipes (contre 46% l'année dernière), avec les même taux de rémunération et les mêmes avantages que nos salariés masculins.

3.2. L'insertion des personnes handicapées

Nous collaborons depuis la création de la société avec des fournisseurs employant des travailleurs handicapés. C'est le cas par exemple de la société de nettoyage APY que nous faisons intervenir pour l'entretien de nos locaux.

3.3. L'insertion des seniors

La moyenne d'âge de nos équipes est de 31 ans. Cette moyenne s'explique par notre positionnement : en tant que société de conseil spécialisée sur les métiers de la qualité de la MOA, nos équipes sont en relation étroites avec les nouvelles technologies.

Notre politique de recrutement ne possède donc évidemment pas de limite d'âge, mais nous attirons naturellement des candidats relativement jeunes de par la nature de nos activités.

3.4. L'engagement Associatif

Byron Group n'est pas rattaché à une association en particulier mais nous avons à cœur de participer à des événements soutenant de nobles causes.

Ce sera le cas pour la première fois cette année puisque nous avons prévu d'inviter nos salariés et nos clients à participer à la course Vertigo, qui aura lieu le 24 mai 2018 à Paris.

Tous les frais de participation à la course seront reversés à l'organisme « PLAY INTERNATIONAL » qui soutient des programmes d'éducation par le sport.

² Voir ANNEXE 2 : Diversité BYRON GROUP.

Nous sensibiliserons, via cet événement, nos salariés à la cause puisque nous leur demanderons de collecter une certaine somme pour l'association afin de pouvoir créer une équipe.

Nous espérons ainsi créer une vraie dynamique associative et solidaire au sein de nos collaborateurs afin d'associer de plus en plus nos événements internes à des événements caritatifs.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe n°3 : Les entreprises sont invitées à respecter l'exercice de la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective.

Principe n°4 : Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.

Principe n°5 : Abolition effective du travail des enfants.

Principe n°6 : Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

3.4. Intégration de nos salariés

Chaque salarié est accueilli par l'équipe RH au siège de BYRON GROUP à Neuilly. L'entretien d'intégration permet la signature des dernières formalités administratives et donne également l'occasion au salarié de découvrir toutes les informations concernant sa mutuelle, ses contacts, etc.

Le but de cet entretien est de dissiper les dernières interrogations que le nouveau collaborateur pourrait avoir sur le fonctionnement de la société et de lui donner toutes les informations et tout le matériel nécessaire pour le bon démarrage de sa mission.

Lors de cet entretien le salarié récupère son livret d'accueil³ comprenant les informations essentielles à connaître sur la société et son fonctionnement interne. Pour des raisons environnementales, et dans le cadre de la digitalisation de nos documents administratifs, le reste des informations (mutuelle, sécurité, etc...) sont transmises au collaborateur sur sa boîte mail professionnelle, permettant ainsi de limiter les impressions papier.

3.5. Politique de recrutement

Au sein de BYRON GROUP nous ne proposons que des contrats en CDI. Notre objectif lors du recrutement d'un collaborateur est de le faire intégrer nos équipes et de le former tout au long de sa carrière pour favoriser sa montée en compétences. Nous recrutons donc aussi bien des experts du métier que des néophytes en reconversion professionnelle⁴ qui seront formés dès leur arrivée au sein du groupe.

3.6. La Gestion des carrières

Les carrières de nos consultants sont directement gérées par leur manager et par la direction des ressources humaines. Les entretiens individuels qui jalonnent le parcours de nos consultants permettent de connaître leurs souhaits de formation ou d'évolution, et servent ensuite de base pour organiser la montée en compétence de chacun au cours de l'année.

Ces rendez-vous entre le salarié et le management comprennent :

- un suivi commercial réalisé tous les 2 mois par un ingénieur d'affaires
- un suivi RH réalisé tous les 3 mois par un membre de l'équipe RH

³ Voir ANNEXE 3 : Livret d'accueil BYRON GROUP.

⁴ Franck Sarfati, CEO de Byron Group, a publié en janvier 2018 une tribune dans LES ECHOS sur le thème de la reconversion professionnelle : <http://bit.ly/2IVzsl8>

- Un entretien annuel & professionnel, pour faire le bilan sur l'année écoulée et réajuster les objectifs pour l'année à venir.

3.6.1. Formation

Nous incitons nos collaborateurs à passer leur certification ISTQB (norme internationalement reconnu dans le domaine du test). Pour cela nous prenons en charge leur inscription aux différents niveaux de certification et accompagnons leur préparation.

Plus ponctuellement d'autres types de formation peuvent être dispensées comme par exemple des formations en gestion de projet et méthodes agiles, ou encore des formation sur l'automatisation des tests.

L'ensemble de ces enseignements permet à nos équipes de maintenir le niveau d'excellence exigé par nos clients et de favoriser l'épanouissement professionnel de nos consultants.

3.6.2. Mobilité

Nos équipes et nos clients sont principalement situés en région parisienne. Nos consultants sont ainsi assurés de trouver un projet relativement proche de leur domicile.

Cependant nous sommes conscients du temps que peuvent représenter certains trajets en transports en commun, c'est pourquoi lors du recrutement et de l'attribution des projets, nous garantissons à nos collaborateurs un temps de transport inférieur à 1h.

3.7. Santé & sécurité

BYRON GROUP a mis en place plusieurs processus afin de garantir la sécurité de ses employés et de prévenir les soucis de santé qui pourraient être éventuellement liés à leur activité.

3.7.1. Préserver la santé

Une visite médicale, renouvelable tous les 3 ans est programmée dans les 3 premiers mois de l'intégration d'un nouveau collaborateur.

3.7.2. Prévenir les risques

Nous avons nommé au sein de nos locaux 4 coordinateurs de sécurité en charge de l'évacuation du bâtiment en cas d'alerte incendie.

De plus, nous réalisons chaque année un audit⁵ auprès de l'association « Horizon Santé travail » afin de prévenir des risques encourus par nos salariés et d'assurer un travail de prévention auprès de nos équipes. Une fiche entreprise est ainsi rédigée à l'issue de chaque audit, nous permettant d'attester que toutes les mesures ont été prises pour réduire les risques d'accidents sur le lieu de travail.

Enfin un « document unique d'évaluation des risques professionnels » est mis à jour 1 fois par an et relu par le CHSCT afin d'anticiper les risques de chacun au sein de l'entreprise.

3.8. Bien être en entreprise

Le bien être au sein de BYRON GROUP est l'une de nos priorités.

La convivialité est le maître mot pour définir la vie interne de BYRON GROUP : nous réunissons régulièrement nos clients et nos consultants autour d'événements festifs ou sportifs (soirées⁶, paint ball, karting, simulateur de chute libre, escape game, événements sportifs...)⁷.

Nous maintenons continuellement le lien avec nos équipes via un suivi régulier et une communication adaptée : points mensuels, newsletters, meetups... Ces différents points de communication permettent de mesurer le bien être de chacun et de mettre en place les actions nécessaires pour garantir l'épanouissement de nos équipes.

⁵ Voir ANNEXE 4 : Fiche Entreprise 2017 pour BYRON GROUP (l'audit 2018 n'est à ce jour pas encore disponible).

⁶ Vidéo de la BYRON PARTY 2017 réunissant l'ensemble de nos collaborateurs : <https://vimeo.com/249499693>

⁷ Voir ANNEXE 1 : Plaquette de présentation BYRON GROUP.

4. ENVIRONNEMENT

Principe n°7 : Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement.

Principe n°8 : Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables.

Principe n°9 : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4.1. Déplacements

Chez BYRON GROUP nous favorisons les déplacements en transport en commun en prenant en charge 50% des frais d'abonnement à la carte de transport en ile de France.

Du fait de la proximité de nos équipes et de nos clients, les déplacements n'excèdent pas 1h00, l'impact environnemental est donc minime.

4.2. Papier et impressions

Nous privilégions des impressions Noir & Blanc recto/verso au sein de nos locaux. Nous avons également mis en place la dématérialisation de nos documents administratifs : Aujourd'hui elle concerne 100% des bulletins de paie (qui sont stockés dans un coffre-fort électronique individualisé et sécurisé) et 80% des autres documents (ordres de mission, attestations...) grâce à la signature électronique.

4.3. Gestion des énergies et consommables

Concernant la gestion des consommables, l'ensemble de nos cartouches d'encre et autre matériel informatique est systématiquement recyclé par des entreprises adaptées.

5. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe n°10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

L'implantation française de BYRON GROUP facilite le respect de ce principe du fait de l'application des droits de l'homme et du droit du travail.

Nous faisons la promotion de ces principes éthiques au quotidien via notre « charte de développement durable » signé par l'ensemble de nos fournisseurs⁸.

⁸ Voir ANNEXE 5 : Charte de Développement Durable. Fournisseurs BYRON GROUP.

TABLE DES ANNEXES

Annexe 1	Plaquette de présentation BYRON GROUP
Annexe 2	Diversité BYRON GROUP
Annexe 3	Livret d'accueil BYRON GROUP
Annexe 4	Fiche Entreprise BYRON GROUP
Annexe 5	Charte de Développement Durable. Fournisseurs BYRON GROUP.