



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes du **Pacte mondial** des
Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2021 GLOBAL COMPACT

Une société de



1 Parvis de la Défense Puteaux
92044 Paris la Défense Cedex
www.daylight.fr - 01 41 98 66 00

1, esplanade Compans Cafarelli
31000 Toulouse
06 98 86 63 52

INTRODUCTION

Les questions liées au développement durable et à la RSE sont des enjeux essentiels pour l'avenir de notre société et de notre planète

Afin d'y répondre, il nous appartient en tant qu'entreprise d'assumer nos responsabilités vis-à-vis des impacts de nos décisions et de notre activité sur la société et l'environnement

Daylight s'engage à adopter une approche responsable et éthique dans ses pratiques internes et dans le cadre de ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes

Cette démarche correspond à notre culture d'entreprise et à nos valeurs, elle est au cœur du projet d'entreprise de Daylight

Ce rapport vise à détailler les engagements et les pratiques qui s'inscrivent dans cette démarche de RSE

THÉMATIQUES

1

Gouvernance

2

Politique sociale
et des droits de
l'homme

3

Aspect
environnemental

4

Gestion des
achats et des
sous-traitants

5

Ethique des
affaires

LETTRE PERSONNELLE D'ENGAGEMENT DU DIRIGEANT DE DAYLIGHT CONSULTING

« Adhèrent depuis 2012 au global compact de l'ONU, j'ai l'honneur de vous confirmer que Daylight soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Les valeurs de Daylight coïncident pleinement avec celles du Global Compact.

Travailler chez Daylight c'est promouvoir la solidarité, la tolérance, le respect, mais aussi la recherche de l'amélioration permanente, la

combativité et l'ambition. En 2018, le cabinet Daylight a lié son destin avec celui de Blue Soft Group, une entreprise spécialisée dans la transformation digitale des organisations, elle-même signataire du global compact.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons améliorer d'année en année notre politique RSE et faire de Daylight, un cabinet engagé dans le respect de ces valeurs. »



Yves Eberschweiler
Directeur Général
de Daylight Consulting

UNE DÉMARCHE RSE PARTAGÉE ET DOCUMENTÉE

Notre démarche RSE est portée par la Direction (un membre de la direction, **François Delignette**, Directeur de la Formation, est en charge de façon globale du RSE et rapporte à l'actionnaire sur le sujet) et partagée auprès de chaque partie prenante

Nous avons défini des responsabilités précises pour chacun des 4 grands thèmes abordés par notre RSE :

Thématiques	Responsables	Fonction
Gouvernance	Yves EBERSCHWEILLER	Directeur Général
Politique sociale et des droits de l'homme	Pierre MILLE	RRH
Aspect environnementaux	Bahaeddine KHELIJINI	DSI/RSSI
Gestion des achats	Laure HERSERANT	Responsable Administrative et financière
Ethique des affaires	Céline CARBON	Directrice d'activité

Ce rapport expose une version consolidée des différents engagements et pratiques de Daylight en matière de RSE. Ces derniers sont documentés notamment au sein de notre charte RSE, notre rapport Global Compact, notre guide des achats responsables, notre livret d'accueil, et différentes notes internes (gestion des notes de frais, politique de gestion de carrières, guide de l'écoconduite, etc.)



Nous avons adhéré
au pacte mondial de
l'ONU dès 2012



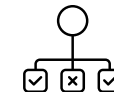
Nous établissons
chaque année une
communication au
sein du « Global
Compact » sur le
progrès sur la mise
en œuvre des
principes du pacte
mondial des
Nations Unies



Dès 2014, nous
avons mis en place
une charte RSE qui
reprend nos
engagements en
matière de RSE



Nos résultats
financiers et
d'exploitation sont
communiqués
trimestriellement à
tous nos salariés
dans un but de
transparence



Notre gouvernance
est documentée,
avec des règles
d'autorité précises,
et a fait l'objet
d'une concertation
ouverte, puis, après
décision par le
Comité de Direction,
d'une présentation
auprès des
collaborateurs. Elle
est accessible à
tout moment sur
notre réseau interne

QUELQUES ACTIONS MENÉES AU NIVEAU DE LA DIRECTION

THÉMATIQUES

1

Gouvernance

2

Politique sociale
et des droits de
l'homme

3

Aspect
environnemental

4

Gestion des
achats et des
sous-traitants

5

Ethique des
affaires

Nos engagements en matière de politique sociale et des droits de l'homme

1/3

8

Respecter les Droits fondamentaux

Daylight s'engage à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ainsi que la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, le Pacte Mondial des Nations Unies

Veiller au respect des règles de droit social

Daylight porte une vigilance toute particulière à ce que les principes et droits sociaux fondamentaux – ainsi que l'exercice du droit syndical – soient effectivement respectés dans ses locaux, mais aussi dans les entreprises sous-traitantes avec lesquelles elle entretient des relations contractuelles

Garantir des conditions de travail optimales

Daylight s'engage à être conforme à la législation et aux accords individuels et collectifs en vigueur en termes de relations de travail individuelles et collectives
au-delà des aspects légaux, nous prenons des mesures concrètes pour améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs

Nos engagements en matière de politique sociale et des droits de l'homme

2/3

9

Ne pratiquer aucune forme de discrimination dans le recrutement

Daylight ne saurait fonder son recrutement interne et externe sur des critères non professionnels

Daylight s'engage également respecter l'égalité de traitement entre tous ses salariés en matière d'emploi, de travail, de rémunération et de carrière

Favoriser le dialogue social

Toutes les règles de fonctionnement normal du dialogue social sont respectées et Daylight prend des mesures pour faciliter l'échange entre tous

De plus, Daylight communique régulièrement auprès des salariés avec pour objectif d'impliquer chaque collaborateur dans les processus de décision

Impliquer les salariés dans la réussite de Daylight

Daylight s'attache à reconnaître par différents moyens la contribution de ses salariés au succès de l'entreprise

Soigner l'accueil des nouveaux salariés

Nous mettons en place un processus d'intégration afin d'instaurer un climat de confiance et de partage de notre état d'esprit avec le nouveau collaborateur

Nos engagements en matière de politique sociale et des droits de l'homme

3/3

10

Encourager et faciliter l'évolution professionnelle

Nous définissons une politique de gestion de carrière juste et transparente avec pour ambition de donner les moyens à chacun de progresser

Plus particulièrement, nous avons fait le choix de proposer une politique de formation permanente permettant de développer le professionnalisme et la capacité d'adaptation de nos collaborateurs

Reconnaître et apprécier les compétences et les performances individuelles

Nos méthodes d'évaluations sont construites de manière à valoriser le collaborateur et l'aider à progression

Les critères d'évaluation sont homogènes au niveau de chaque métier au sein du cabinet

Garantir une politique de rémunération ambitieuse et motivante

Transparente, la politique de rémunération de Daylight prend en compte les performances du collaborateur, son potentiel et ses appétences

Elle vise à rétribuer aussi bien la performance individuelle que collective

Notre politique de prévention des discriminations en matière d'emploi, de promotion de l'égalité des chances et d'insertion professionnelle

Nos pratiques en ce sens sont illustrées au travers de notre politique de recrutement et d'égalité professionnelle

Nous agissons de manière à ce que, quels que soient le sexe, l'âge, la nationalité, l'appartenance religieuse, syndicale ou tout autre critère non professionnel, chaque collaborateur ait les mêmes droits et devoirs, et bénéficie d'un traitement strictement identique en termes de rémunération, de promotion interne ou encore d'accès aux formations ou à tout autre avantage, à poste égal

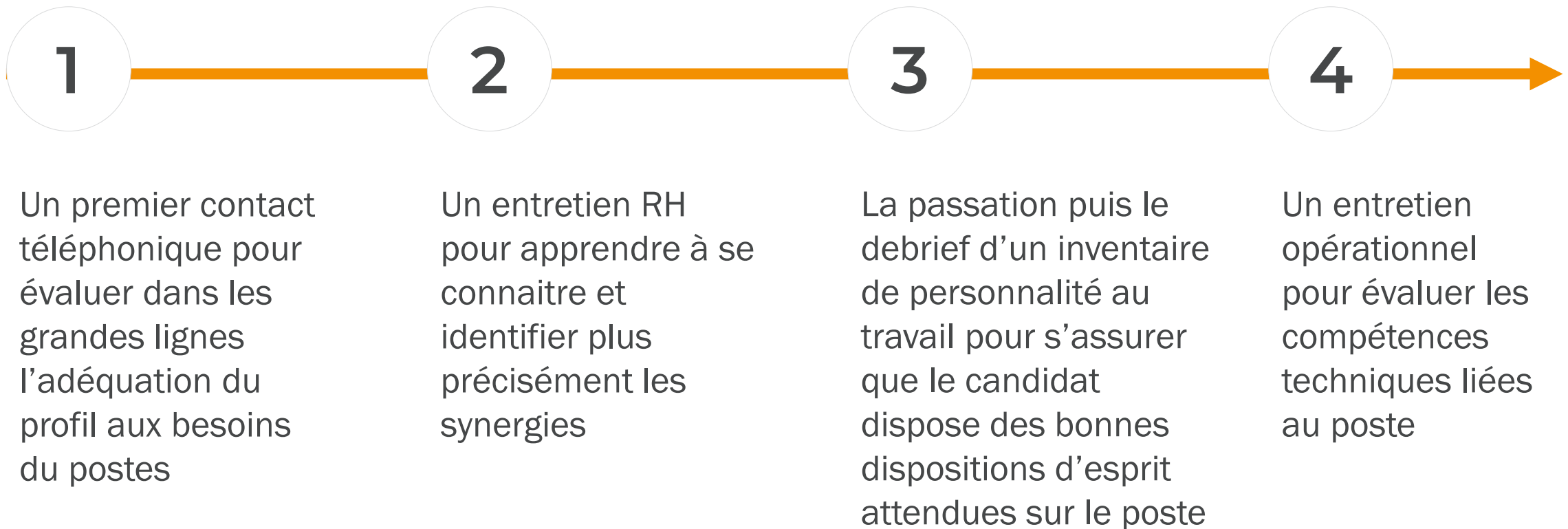
Respect du principe de non discrimination



Notre politique de recrutement est fondée sur l'utilisation de critères de sélection purement professionnels

Nos process de recrutement sont transparents et définis à l'avance uniquement en fonction des besoins spécifiques au poste à pourvoir

Quelque soit le poste considéré, nous retrouvons a minima les étapes suivantes :



Et pour les consultants expérimentés ?

Lors du recrutement de consultants expérimentés, nous sommes également amenés à utiliser une évaluation plus poussées des compétences techniques en s'appuyant sur :

La réalisation d'un test technique en ligne en management de projets, restitué par un expert de Daylight, permettant de situer le profil dans notre cartographie de grade

Un entretien technique avec un expert du cabinet sur la base d'une étude de cas pour compléter le test technique par une mise en situation

Dans le cadre de notre politique de recrutement, nous souhaitons promouvoir la diversité au sein du cabinet

En ce sens, nous encourageons le recrutement de profils aux caractéristiques différentes :



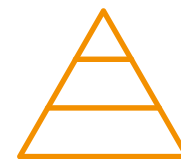
Bien que notre secteur d'activité soit essentiellement masculin, près de la moitié de nos salariés sont des femmes.



Une collaboratrice a rejoint le CODIR en 2019 en tant que Directrice de notre agence de Toulouse



Nous comptons des salariés de plusieurs nationalités



Nous disposons d'une pyramide des âges équilibrés. (âge médian autour de 35 ans)



Nous comptons au premier janvier 2020, 2 travailleurs handicapés (RQTH)

Des initiatives allant dans ce sens



En 2019, nous avons fait intervenir Monsieur **Marc Cheb Sun**, journaliste et auteur français, dans le cadre d'une réunion de sensibilisation sur le sujet de la diversité en entreprise



François Delignette, Directeur au sein du cabinet et Directeur du développement professionnel du Project Management Institute France (PMI France) est sponsor de l'initiative « Women by PMI-France » qui vise à développer la parité dans le secteur du management de projet

Respect du principe d'égalité de traitement

Chaque collaborateur doit bénéficier d'un traitement équitable. Nous cherchons à faire vivre ce principe notamment au travers de notre politique de gestion de carrières et de rémunération

Ainsi, de manière à favoriser au maximum l'objectivité et l'équité, nous utilisons :

1	2	3	4	5	6
Des parcours professionnels explicitant les possibilités d'évolution de nos consultants et les attendues sur chaque grade	Des règles de changement de grade détaillant les prérequis à respecter pour évoluer d'un grade vers le grade supérieur	La tenue d'un comité carrières annuel en décembre qui réunit la Direction, les ressources humaines et les managers afin de décider de manière collégiale des évolutions de salaires et des promotions. Son objectif est de favoriser l'impartialité et encadrer le pouvoir du manager par la confrontation des différents point de vue	Des grilles de rémunération mises à jour annuellement qui visent à proposer un système de rémunération attractif et identique à poste égal	Une trame d'entretien (semestriel et annuel) commune à chaque catégorie de population (consultant, chercheurs et fonction support)	Une cartographie des compétences de manière à disposer d'une même base d'évaluation

Politique et organisation de la prévention des risques

Une identification et une évaluation des risques sont réalisées par notre responsable du centre de ressources qui a suivi dans le cadre de ses fonctions une formation de sensibilisation à la prévention des risques

Les principaux risques identifiés dans nos métiers sont liés au travail sédentaire sur écran (troubles musculosquelettiques) , aux déplacements entre domiciles et le lieu de travail (accident de trajet), au stress et à l'épuisement professionnel (ou burnout)

Nous avons donc cherché à limiter au maximum ces risques en prenant des mesures adaptées

(liste non exhaustive)



Les écrans sont traités antireflets et leur position est adaptable



Les postes de travail ont également été aménagés de façon ergonomique (sièges ergonomiques permettant d'adapter au mieux sa posture et repose-pieds)



Un espace de convivialité est accessible à tous pour faciliter les pauses



Achat de siège adapté au cas de travail à domicile pour les personnes qui ont des besoins spécifiques, après consultation de notre médecin du travail



Une réunion de sensibilisation sur les risques de burn-out a été réalisée à notre demande par notre médecin du travail en 2020

Conditions de travail, bien-être et développement professionnel

Nous considérons comme indispensable de garantir des conditions de travail qui favorisent la performance et le bien-être de nos collaborateurs limitant ainsi les risques en termes de santé et sécurité au travail

Nous pensons également qu'il est de notre devoir de permettre à chaque collaborateur de progresser en cohérence avec son profil, ses appétences et les besoins de notre entreprise

Les transparents qui suivent détaillent les mesures que nous avons prises pour répondre à ces objectifs

Conditions de travail, développement professionnel et bien-être des collaborateurs

Des locaux modernes et idéalement situés

Nos locaux sont situés au sein de la grande arche de la Défense afin de permettre au plus grand nombre d'y accéder facilement par transports en commun

Nous disposons de larges espaces de travail dont 3 open-spaces séparés par des cloisons en verre, 3 grandes salles pouvant servir aussi bien aux réunions qu'à des sessions de formation en présentiel, 2 bulles permettant de s'isoler et 2 salles d'entretien (ou de réunion en petit comité)

Tous les bureaux sont spacieux, en premier jour, et pré-équipés de manière à ce que chaque collaborateur puisse s'installer au bureau de son choix

Un équipement IT dernière génération pour chaque collaborateur

- Un PC portable TOSHIBA ultra light (1,05 kg)
- Un écran incurvé Samsung de 32 pouces
- Un téléphone professionnel dernière génération (actuellement le Samsung S20+)
- Un kit Bluetooth
- Une carte DATA permettant d'accéder à un réseau internet n'importe où de façon sécurisée
- Des écouteurs à réduction de bruits Bose QuietComfort permettant de prévenir l'exposition au bruit en open space

Une organisation flexible du travail

Nous favorisons la flexibilité et l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle avec la possibilité de travailler à distance

Nous encourageons le droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail

Conditions de travail, développement professionnel et bien-être des collaborateurs

Protection des salariés et dialogue social

Tous les salariés sont couverts par la convention collective SYNTEC

Tous les salariés bénéficient de notre complémentaire santé et de notre régime de prévoyance AXA

Nous avons organisé en 2018 les élections professionnelles du CSE conformément aux règles en vigueur

Tous nos salariés sont régulièrement informés, notamment à l'occasion de nos réunions mensuelles, des actualités du cabinet (commercial, financier, RH, R&D, etc.)

Plusieurs avantages collectifs

- Un dispositif d'intéressement lié aux performances de l'entreprise (mesuré à partir du REX n-1) a été mis en place en 2019
- La prise en charge financière d'activités sportives à hauteur de 400 euros maximum par an pour chaque collaborateur pour encourager l'exercice physique, source de nombreux bienfaits pour la santé
- Des cadeaux d'ancienneté sont prévus à chaque palier atteint (2, 4 et 7 ans)
- Des cadeaux de fin d'année sont distribués à tous les collaborateurs pendant la période des fêtes de fin d'année
- Une prime de 1000 euros bruts est versée lors d'événements personnels importants (Pacs, mariage, naissance, achat d'un terrain ou d'un bien immobilier)
- Chaque collaborateur bénéficie d'un jour de RTT par mois en plus des congés payés légaux

Conditions de travail, développement professionnel et bien-être des collaborateurs

Un accompagnement des premiers pas au sein du cabinet pour les nouveaux arrivants

- Remise du matériel informatique (cf. supra) et du livret d'accueil dès le premier jour d'arrivée du collaborateur
- Plusieurs rendez-vous planifiés avec différents interlocuteurs (RH, KM, recherche, commercial, Responsable IT) au sein du cabinet afin de mieux se connaître et faciliter la compréhension de nos activités et de notre fonctionnement
- Inscription systématique au cycle de formation « Les Essentiels »
- Interview écrite du collaborateur pour présenter le profil au sein du cabinet
- Inscription à une séance de photo professionnelle
- Proposition de parrainage par un interne (obligatoire pour les profils débutants)
- Passage d'une première certification en management de projets en self-study à l'aide de plusieurs ressources (KM, e-learning, référentiel, etc.)

Une gestion de carrière dynamique

Une politique de formation ambitieuse pour accompagner la montée en compétence de chaque collaborateur (cf. slide suivante)

Un entretien professionnel avec son manager à la fin de chaque semestre

La définition de règles transparentes de changement de grade pour les consultants

Un accompagnement RH des managers pour piloter la trajectoire de carrière de chaque membre de leur équipe

Des structures de rémunération équitables, motivantes et adaptées aux différents profils (filière expertise / filière commerciale / back-office)

Conditions de travail, développement professionnel et bien-être des collaborateurs

Une politique de formation intensive

A minima une session de formation certifiante est proposée chaque année pour chaque consultant sur les standards de la gestion de projets

La participation à l'ensemble de notre cycle de formation « Les essentiels » rattaché à notre programme de recherche. Il s'agit de 8 à 10 jours de formation permettant le partage d'un vocabulaire et de concept communs

A minima une formation « soft-skills » pour chaque collaborateur (par ex. savoir parler en public) ou sur des métiers connexes (par ex. formation 6Sigma)

La prise en compte chaque année lors de l'entretien annuel, des souhaits de formation du salarié que son responsable ajuste et enrichit si nécessaire et dont la mise en œuvre est suivie par notre responsable de centre de ressources

Des dispositifs complémentaires de montée en compétences

L'accès à notre plateforme en ligne de capitalisation interne gérée par notre Responsable KM

La possibilité d'assister et/ou d'animer des ateliers de partage (a minima 4 ateliers différents sont proposés par trimestre)

L'accès à l'ensemble du patrimoine issu de notre programme de recherche Aurore

L'accès à des outils internes d'auto-formation sont également accessible (E-Learning, MOOC, etc.)

La possibilité de passer des certifications complémentaires en self-study (achat du manuel + cours en ligne)

Conditions de travail, développement professionnel et bien-être des collaborateurs

Un suivi renforcé de chaque collaborateur

Des échanges réguliers du collaborateur avec son manager

Un point avec les RH tous les deux mois au minimum (toutes les 2 semaines au minimum pendant la période de confinement)

Un dispositif de suivi renforcé avec les RH pour les managers afin de les accompagner dans leur rôle (appropriation des process, remontée d'alertes, gestion de conflit, pilotage de l'évolution de carrière des membres de son équipe, etc.)

Des enquêtes de satisfaction internes régulières

Une évaluation a minima une fois par an du bien-être au travail des collaborateurs

Un ajustement systématique de nos pratiques en fonction des résultats

Plusieurs événements pour renforcer les liens

Une réunion suivit d'un cocktail qui rassemble tous les collaborateurs tous 1er mercredi du mois

Un séminaire annuel de deux nuitées dans un domaine d'exception

Le financement d'une activité collective représentant un challenge (caritatif, sportif, etc.)

Une activité team building tous les ans en mars (laser game, escape game, murder party, etc.)

Nous souhaitons nous inscrire dans une recherche permanente d'amélioration de nos pratiques c'est pourquoi nous réalisons régulièrement des enquêtes de satisfaction de manière à identifier nos axes de progrès

Notre démarche d'amélioration continue

Quelques exemples sur les 3 dernières années :

Programme « Best Place to work » réalisé en septembre 2018

Enquête « Happy at work » réalisée en mars 2019

Sondage en 2019 auprès des candidats pour évaluer nos pratiques de recrutement

Sondage sur la satisfaction au niveau IT en 2019

Sondage sur le bien-être et sur la satisfaction des mesures prises pendant la période de confinement en avril 2020.

Nous avons également fait évaluer notre démarche RSE par ECOVADIS

Note de 59/100 obtenue le 14 janvier 2020

Pour nous améliorer, nous avons entrepris de nombreuses actions correctives dont une partie est déjà achevée

1. Introduction

Ce questionnaire vise à évaluer votre bien-être au sein de Daylight. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse, l'objectif de cette démarche est d'identifier les points forts et les axes de progrès de nos pratiques RH, et continuer à recueillir vos recommandations afin d'orienter nos travaux dans le cadre de notre projet « Daylight Best place to work ».

Ce questionnaire se décompose en 5 groupements de questions :

- 1- Communication
- 2- Convivialité
- 3- Fierté et harmonie
- 4- Reconnaissance
- 5- Management

Tous les salariés sont invités à répondre au questionnaire.

Daylight s'engage à assurer le respect de la confidentialité des répondants en amont et à mettre en oeuvre les moyens nécessaires à la sécurisation des données de l'enquête. Le questionnaire est donc totalement anonyme. Il n'est pas possible même au niveau du traitement d'identifier qui a complété quel questionnaire.

Ainsi, vous devez répondre une seule fois au questionnaire.

Pour chacune des questions, veuillez cocher la réponse qui correspond le plus à votre opinion.

Les résultats de l'enquête vous seront présentés à l'occasion de notre séminaire annuel de septembre prochain.

FAQ sur les outils collaboratifs

Office.com

- Chaque fois que je vais sur sharepoint, j'ai une fenêtre "Ouvrir une session" qui s'affiche.

Teams

- Synchroniser des documents d'une équipe ou d'un canal avec Onedrive
- Pourquoi quand je crée un nouveau dossier dans Sharepoint celui-ci n'apparaît pas dans l'onglet Fichier de Teams
- Comment ouvrir une réunion Teams à partir d'Outlook
- Pourquoi dans un onglet OneNote dans Teams je vois seulement la 1ère page de la 1ère section ?
- Comment rechercher un fichier dans toutes les teams où je suis membre ?
- Récupérer un fichier supprimé
- Supprimer ou archiver une équipe
- Supprimer la synchronisation des dossiers d'une équipe ou d'un canal
- Renommer un canal

Exemples d'enquêtes de satisfaction

Mise en place d'enquêtes de satisfaction et amélioration des outils disponibles



Daylight & l'IT : Satisfaction des collaborateurs

- Pfff je sens que je vais jeter l'ordi par la fenêtre !!!
- P**** ! Ils font c***** ces Samsung, j'ai déjà plus de batterie !!
- Arrrrrrgh, faut que j'appelle encore Pro IT ! Je vais encore perdre deux heures avec la mise à jour !

Vous avez tous déjà entendu ou prononcé ces phrases oh combien sympathiques.

Au service IT de Daylight, la satisfaction des collaborateurs a toujours été une priorité. Afin de vous amener un service toujours plus proches de vos préoccupations, nous souhaitons que vous soyez partie prenante de ce projet.

Aujourd'hui, nous passons tous en moyenne 13 heures par jour sur nos outils informatiques (Smartphones, PC et logiciels). Dans un monde de plus en plus digital, le choix de ces derniers est devenu capital pour votre productivité et un confort d'usage optimal.

C'est pour toutes ces raisons que nous vous donnons la parole.

Détail des effectifs au 1 ^{er} janvier	2018	2019	2020
Nombre de collaborateurs	27	30	34
Dont femmes	10	12	15
Dont collaborateurs de nationalités étrangères (ou ayant la double nationalité)	9	12	16
Dont travailleurs RQTH	2	2	2
Dont CDI	96,1%	100%	100%
Age moyen (médian)	37,4 (36)	37,3 (35,5)	37,6 (36)
Ancienneté moyenne	2,97 ans	2,67 ans	3,02 ans

Mouvement des effectifs	2018	2019	2020
Entrées	10	9	N/A
Sorties	6	5	N/A
Turn over	29,6%	23,3%	N/A

Quelques indicateurs sociaux

Quelques indicateurs sociaux

Formations et certifications	2018	2019	2020	Respect des droits de l'homme /santé et sécurité	2018	2019	2020
Nombre total de session de formation (hors self-studie)	15	16	11	Cas de harcèlement identifiés	0	0	0
Total d'heures cumulées de formation dispensées	889	1190	1282	Cas de corruption identifiés	0	0	0
Nombre moyen d'heures de formations suivies par salarié	32	39,6	37,7	Cas de discrimination identifiées	0	0	0
Nombre total de certifications obtenues	20	19	54	Nombre d'accident du travail	0	1	0

Focus sur la sécurité de l'information et la protection des données

Mise en place d'une note pour indiquer les bonnes pratiques à suivre concernant tous les outils à disposition.

Exemple : extrait de la note concernant l'utilisation de ZOOM Cloud Meetings :

- Ne partagez en **AUCUN CAS** un lien de réunion via les réseaux sociaux : même si vous avez potentiellement une discussion WhatsApp de groupe, il ne faut partager l'ID de réunion que par 3 biais sécurisés : un e-mail, un SMS ou via une messagerie instantanée privée (via MS Teams par exemple)
- Crypter vos réunions **OBLIGATOIREMENT** par un mot de passe : une réunion Zoom sans mot de passe est une porte ouverte à tout potentiel hacker qui possède l'URL d'accès. Pour ce faire, il suffit de partir dans le menu Paramètres (roue dentée), puis aller à Afficher plus de paramètres en bas de l'onglet Général. Assurez-vous alors d'avoir activé les options Demander un mot de passe lors de la planification de nouvelles réunions et Demander un mot de passe pour les réunions instantanées. Veuillez aussi à désactiver le fait d'Intégrer le mot de passe dans le lien de la réunion pour rejoindre en un clic.
- En cas de doute, **activer la salle d'attente** : C'est le seul moyen de contrôler les personnes dans une réunion (en formation par exemple) et de filtrer les usurpateurs.
- Limiter les menaces **externes** c'est limiter les droits des participants : Avant d'organiser une réunion, veuillez toujours penser à ce que nécessite vraiment la session comme droits à octroyer aux usagers externes (partage de vidéos, de PC, de fichiers, etc.). Quand ce n'est pas nécessaire (qui représente, selon moi, la majorité des cas), il faut absolument décocher les droits suivants aux participants :
 - Les annotations
 - Le tableau blanc (sauf formation)
 - Le commande à distance (extrêmement déconseillé)
 - Le transfert de fichiers (idem)
 - Limiter le partage d'écran au hôte seulement en cas d'utilisateurs externes à Daylight et ses partenaires



Communication aux parties, internes et externes sous la forme d'un document formalisé spécifique de notre politique sociale, notamment en matière de respect des droits de l'homme. Celle-ci devra inclure des engagements et/ou objectifs qualitatifs sur ces enjeux spécifiques, le champ d'application, l'attribution des responsabilités, les objectifs chiffrés et mécanismes de révision



Rédaction d'un règlement intérieur qui intègre notamment les mesures disciplinaires qui s'appliquent en cas de harcèlement ou de discriminations, au-delà de l'affichage légal déjà en vigueur

A venir / en chantier

THÉMATIQUES

1

Gouvernance

2

Politique sociale
et des droits de
l'homme

3

Aspect
environnemental

4

Gestion des
achats et des
sous-traitants

5

Ethique des
affaires

Nos engagements sur les aspects environnementaux

Adopter une attitude écocitoyenne

Nous voulons sensibiliser nos collaborateurs sur leur attitude, leur mode de fonctionnement... Nous voulons que chacun agisse et pense « durable » afin que l'action ne soit plus une contrainte, mais une évidence

Nous intégrons ce mode de pensée dans la gestion de nos achats et dans nos relations avec nos clients

Limiter l'impact environnemental de nos activités.

Nous souhaitons réduire au maximum le cout environnemental de nos activités

C'est pourquoi nous prenons différentes mesures en ce sens, par exemple en favorisant le recyclage de nos déchets ou encore en encourageant l'utilisation des transports en communs

Favoriser la diffusion de nouvelles technologies/méthodes ou référentiels

Afin de permettre le développement durable de la Société, Daylight souhaite, participer à la promotion de technologies innovantes qu'elle pourrait découvrir ou à laquelle elle pourrait concourir. Cet effort se traduit notamment par la création ou la mise en place de référentiels ou de méthodes de gestion de projets favorable à une vision durable du développement (cf. infra)

Outre les aspects environnementaux, avec cet engagement, Daylight choisit d'aller plus loin en intégrant nos propres critères sociaux dans notre approche des problématiques de nos clients

Participer à la vie locale associative, intellectuelle et économique

Participer à la vie associative locale (PMI chapitre Île de France)

Quant à l'implication économique locale, elle consiste à favoriser les commerces de proximité pour l'approvisionnement quand cela est possible

Nos engagements sur les aspects environnementaux

Actions menées pour réduire l'impact environnemental

1/3

35

Limitation de la consommation de papier et d'encre

Achat de papier recyclé en priorité, notamment pour les documents interne

Utilisation un vidéoprojecteur lors de réunions, plutôt que d'imprimer des documents pour chaque participant

Minimisation l'envoi et la réception de courriers particulièrement depuis la crise COVID

Encourager les travaux collaboratifs en ligne (réduction des impressions au profit de travaux numériques)

Sélection de fournisseurs ayant une démarche de développement durable

Nous avons fait le choix de proposer uniquement des ordinateurs portables 100% « Energy Star » au lieu de PC fixe plus énergivore, garantissant jusqu'à 50 % d'économie d'énergie

Nous avons fait le choix pour nos fournitures de bureau de faire confiance à des entreprises qui ont reçu des distinctions dans le domaine de la RSE et qui proposent des fournitures durables, plus respectueuses de l'environnement

Daylight a fait le choix d'une machine à café limitant la production de déchets à fort impact environnemental (café en grain vs dosettes unitaires en aluminium)

Le café en grain est bio et issu du commerce équitable

Tri des déchets

Mise à disposition de différentes poubelles pour séparer le papier et le reste des déchets

Collecte des piles usagées afin qu'elles puissent être reconditionnées

Mise en place d'une gestion du cycle de vie du parc informatique

Limitation au maximum des stocks d'aliments pour éviter le gaspillage alimentaire. Ce qui est stocké doit être consommé le jour même sauf exception (événement à venir, aliments non périssables...)

Achats de tasses individuelles pour limiter l'usage de gobelets en carton (qui ont remplacé ceux en plastique)

Encourager le management de projets durable

Prise en compte dans le plan de formation 2020 de la certification GPM-s™ qui s'appuie sur le référentiel « The GPM P5 Standard for Sustainability in Project Management v2.0 ». Ce dernier explique comment à maximiser la durabilité dans le cycle de vie du produit ou service livré dans le cadre d'un projet

Actions menées pour réduire l'impact environnemental

Actions menées pour réduire l'impact environnemental

3/3

37

Gestion des déplacements professionnels

Mise en place d'une politique de remboursement des frais de déplacement décourageant l'utilisation d'un véhicule personnel au profit de la marche, du vélo ou des transports en commun pour les trajets courts (90% des équipes utilisent uniquement les transports en commun)

Limitation des déplacements grâce à l'organisation du télétravail

Rédaction et diffusion auprès des collaborateurs d'un guide sur l'écoconduite en 2016

Autres actions visant à diminuer notre consommation en énergie

Sensibilisation à la réduction des temps de veille des ordinateurs

Équipement des bureaux exclusivement en LEDs basse consommation

Optimisation de la luminosité des espaces de travail en exploitant un maximum la lumière naturelle

Gestion centralisée du chauffage et de la climatisation au sein du bâtiment

Processus mis en place sur la gestion des déchets électroniques

Gestion du cycle de vie des Ordinateurs

+3 ans

-3 ans

Ordinateur âgée de moins de trois ans

En cas de panne Hardware, l'ordinateur est pris en charge par les services techniques de Toshiba

En cas de panne Software, l'ordinateur est pris en charge par les services d'infogérance de Pro 1T Conseil

Dans le cas d'une panne majeure ou d'une destruction, l'ordinateur est recyclé.

Ordinateur âgée de plus de trois ans

L'ordinateur est recyclé et sortie du parc dans les cas de figures suivants:

- Panne Hardware
- La non-conformité en termes de sécurité SI
- Baisse notable de la performance affectant la productivité du collaborateur

Daylight fournit à chacun de ses consultants un équipement informatique de dernière génération (son parc informatique est 100% « Energy Star ») et est aussi très regardant quant à la gestion du cycle de vie de ce matériel

THÉMATIQUES

1

Gouvernance

2

Politique sociale
et des droits de
l'homme

3

Aspect
environnemental

4

Gestion des
achats et des
sous-traitants

5

Ethique des
affaires

Nos engagements en matière de gestion responsable des achats

Sélectionner nos fournisseurs en fonction de critères RSE

Nous privilégions les fournisseurs qui se sont fait évaluer sur la base de critère RSE (Ecovadis, Normes ISO 26000, Label AFNOR, etc.)

Nous voulons que nos fournisseurs s'engagent à respecter nos engagements RSE et nos valeurs (une démarche formelle est en cours de mise en place sur ce point et doit être opérationnelle avant fin 2020)

Assurer une équité financière vis-à-vis de nos fournisseurs

Nous garantissons des process de règlements fournisseurs éthiques et transparents

Sauf exception, nous réalisons généralement au moins 3 devis dans le choix de nos prestataires.

Pendant le confinement et plus généralement lorsqu'on nous en fait la demande, nous proposons à nos partenaires des facilités de paiement (règlement à réception de facture)



Nos engagements en matière de gestion responsable des achats

Garantir une relation de confiance vis-à-vis de nos partenaires

(consultants ou coach indépendants intervenants au nom de Daylight auprès de nos clients)

Notre gestion des ressources humaines intègre pleinement la gestion de nos partenaires en se structurant en « centre de ressources »

Nous disposons d'un système d'alerte tout au long de l'avancée du process de contractualisation pour garantir un bon niveau de communication et d'engagement avec le partenaire

Nous cherchons à adapter au mieux nos pratiques de manière à entretenir des relations durables avec nos partenaires

Actions menées concernant les achats

Privilégier des fournisseurs éthiques

Daylight favorise les entreprises reconnues et classées au « Global 100 » de Corporate Knights (classement des entreprises en fonction de leur engagement RSE)
À ce titre, nous sélectionnons des fournisseurs proposant des produits qui réduisent l'impact négatif sur l'environnement (cf. thématique 2)
En 2016, nous avons rédigé un guide des achats responsables et éthiques qui reprend nos engagements et pratiques visant à une gestion éthique de nos achats.

Fixer une politique cohérente de rémunération des sous-traitants

Notre politique de rémunération s'appuie sur des grilles de rémunérations en fonction du niveau de compétences et des prix proposés par nos clients.
Nous sommes transparents sur les tarifs que nous proposons à nos partenaires dans le cadre d'une intervention en mission.
Nous réévaluons systématiquement nos prix d'achat lorsque les prix de vente sont revus à la hausse/baisse par nos clients.

Actions menées concernant les achats

S'inscrire dans une logique de fidélisation et d'étroite collaboration du cabinet avec ses partenaires

Travailler ensemble sur le long terme, jusqu'à plus de 15 ans de collaboration avec une partie d'entre eux.

Envoi systématique de la communication Daylight et des invitations à des événements Daylight (réunion mensuelle, séminaire annuel, rencontre de recherche, etc)

Un échange téléphonique avec les consultants partenaires de Daylight tous les mois pour faire le point sur leur situation

Une participation au premier volet du cycle de formation Daylight « Les essentiels »

Un accès à nos formations certifiantes à prix coutant

L'intégration des partenaires actifs à notre réseau interne de communication (Teams)

Notre objectif est de mener une réflexion approfondie sur les possibilités d'amélioration de nos pratiques dans la sélection puis la relation avec nos fournisseurs

Nous souhaitons ainsi enrichir notre code de bonne conduite des achats responsables sur lequel doivent s'engager nos fournisseurs et intégrer dans les prochains contrats fournisseurs des clauses sociales et environnementales

En parallèle, nous allons mener des actions de sensibilisation à une gestion responsable des achats

Amélioration de notre gestion des achats (prévu sur 2021)



THÉMATIQUES

1

Gouvernance

2

Politique sociale
et des droits de
l'homme

3

Aspect
environnemental

4

Gestion des
achats et des
sous-traitants

5

Ethique des
affaires

Nos engagements en matière d'éthique des affaires

Respecter les standards éthiques

Les consultants de Daylight respectent les standards éthiques de leur profession. Daylight s'engage solennellement à ne pas mentir, dissimuler, spolier ou agir dans l'illégalité

Défendre des principes clairs

Daylight érige au Panthéon les principes de « rigueur » et « professionnalisme » dans le travail et dans les échanges avec ses clients et ses partenaires

Daylight s'engage à faire preuve de discrétion vis-à-vis des informations acquises dans le cadre de nos missions

Daylight s'engage à donner à ses clients des estimations précises et justifiées pour les prestations proposées et pour le temps utilisé pour les accomplir

Éviter les conflits d'intérêts

Daylight ne souhaite pas être confronté à des conflits d'intérêts. Dès lors, Daylight s'engage à, autant que cela lui soit possible, anticiper au maximum les conflits d'intérêts

Nos engagements en matière d'éthique des affaires

Savoir dire « non »

Daylight s'engage à ne pas faire de promesses irréalistes ou recommander des prestations inutiles

Par ailleurs, Daylight n'hésitera pas à refuser une mission s'il considère que les conditions d'intervention ne sont pas bonnes (délais exagérément courts, conditions de travail inappropriées... ce qui est déjà arrivé à plusieurs reprises dans l'historique de Daylight)

Défendre nos valeurs et nos propositions

Nous pensons qu'il est essentiel pour nous de défendre, auprès du client, avec force et foi, nos propositions et nos valeurs quand elles nous semblent justes

chaque consultant de Daylight a la possibilité de demander l'arrêt d'une mission s'il estime que le contexte ou le comportement client est contraire à nos valeurs (deux cas dans l'historique de Daylight)

Être force de proposition

Au-delà de la défense de nos propositions, Daylight souhaite diversifier les propositions afin que chaque mission soit traitée avec un souci d'excellence et de réussite. Proposer aux clients les connaissances ou méthodes les plus récentes et les plus efficaces pour répondre à leurs problèmes est primordial

Nos engagements en matière d'éthique des affaires

Considérer que chaque client est unique

Daylight ne pense pas développer une pensée unique déclinable dans tous les contextes. Chaque client est unique et il faut savoir s'adapter à chaque contexte. Cela est, pour Daylight, une marque de respect et d'honnêteté essentielle envers ses clients

Travailler dans une logique de création de valeur

Cette vision s'applique aussi bien pour les équipes de Daylight que pour l'entreprise cliente. Nous privilégierons constamment les solutions apportant autonomie aux équipes et développement des compétences internes

Savoir se remettre en cause

Il est essentiel de savoir nous remettre en cause lors d'une mission, mais également de savoir faire preuve de transparence en cas d'erreur

Respecter les engagements RSE de nos clients

Nous respectons les engagements de nos clients dans la mesure où ceux-ci ne vont pas à l'encontre de nos engagements. Sans engagements antérieurs de leurs parts, nous mettrons tout en œuvre pour proposer à nos clients de respecter nos engagements RH et environnementaux



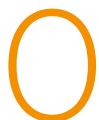
Respect de la loi Sapin 2 sur la corruption



Objectif 0 corruption chez Daylight



Mise en place d'une charte anti-corruption en 2017



0 cas de corruption en 2019-2020



Utilisation de la boîte à idée pour faire remonter les cas anonymement



Limitation des cadeaux d'entreprise à leur strict minimum

Respect des principes anti-corruption



Critères de sélection des entreprises partenaires

Pas d'entreprise de
l'industrie de
l'armement

Pas d'entreprise de
l'industrie du tabac

Actions sur la sécurité de l'information avec les parties prenantes

1	2	3	4	5	6	7
Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information	Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information	Audits des procédures de contrôle pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information	Procédure de réponse aux incidents pour gérer les atteintes aux informations confidentielles	Mise en œuvre d'un calendrier de conservation des documents	Mesures pour obtenir le consentement des parties prenantes sur le traitement, le partage et la conservation des informations confidentielles	Mesures pour protéger les données des tiers contre un accès non autorisé ou une divulgation d'informations

(mise en place progressive sur 2021)

Merci pour
votre lecture !

thank
you