RAPPORT RSE

- 2021 -

DATAFAB

1. Mot des dirigeants p.4

2. Les droits de l'Homme p.5

Rappel des principes p.5

- Principe 1 p.5
- Principe 2 p.5

Notre politique p.5

Nos actions en termes de recrutement et leurs résultats p.5

- Diversité p.5
- Critères de recrutement p.5
- Anti-discrimination p.6
- Entretiens en toute objectivité p.7
- Anti-harcèlement et respect des candidats / salariés p.8
- Recrutement de statuts divers p.8
- Soutien aux associations p.9

3. Les normes internationales du travail p.11

Rappel des principes p.11

- Principe 3 p.11
- Principe 4 p.11
- Principe 5 p.11
- Principe 6 p.11

Notre politique p.11

Nos actions pour le bien-être des salariés et leurs résultats p.11

- Gouvernance agile p.11
- Conciliation entre vie privée et professionnelle p.12
- Bien-être au travail p.13
- Canaux de communication p.14
- Politique salariale p.14
- Santé et sécurité des salariés p.15
- Accompagnement des collaborateurs p.16
- Esprit d'équipe p.17
- Contre le travail des enfants et travail forcé p.18

4. Protection de l'environnement p.19

Rappel des principes p.19

- Principe 7 p.19
- Principe 8 p.19
- Principe 9 p.19

Notre politique p.19

Nos actions pour protéger l'environnement et leurs résultats p.19

- Green IT p.19
- Gestion et non pollution de l'eau p.20
- Gestion des déchets p.21
- Gestion des consommables p.22
- Réduction des émissions CO_2 et gaz à effet de serre p.23
- Achats responsables p.24

5. L'éthique p.26

Rappel des principes p.26

- Principe 10 p.26

Notre politique p.26

Nos actions pour une activité transparente et leurs résultats p.26

- Anti-corruption et anti-fraude p.26
- Contre le blanchiment p.26
- Pratique anti-concurrentielle p.27
- Traitement des données nominatives p.27
- Sécurité de l'information p.27

Nos objectifs 2021 p.28

Annexes p.29

1. Mot des dirigeants

DataFab accompagne les directions techniques et métiers sur la mise en œuvre de projets stratégiques, qui mettent la donnée au cœur de l'organisation et des business models.
Notre organisation agile, basée sur le développement de l'autonomie et l'intelligence collective, permet à chacun d'exploiter son plein potentiel pour atteindre les objectifs communs. Le talent et l'enthousiasme de nos collaborateurs sont essentiels.

Face à la démocratisation des nouvelles technologies prépondérantes dans notre société, DataFab fait des problématiques de responsabilité sociétale et environnementale un sujet central de son projet d'entreprise.

Le projet porté par DataFab n'est autre que celui de s'inscrire dans les principes de croissance durable, éthique, respectueuse des grands équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux.
Portant ces ambitions au cœur de notre raison d'être, nous avons le plaisir de vous informer que DataFab réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des Droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes, par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,
Laure DUPIN & Denis VERGNAUD, Fondateurs dirigeants de **DataFab**.

2. Les droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Notre politique :

DataFab porte une attention particulière aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), afin de s'assurer du bon déroulement de son activité dans un environnement respectueux de ces droits.
Les prestataires et sous-traitants sont soumis au droit français et se doivent de le respecter également.

Nos actions en termes de recrutement et leurs résultats :

DataFab s'engage particulièrement à faire de la transparence l'axe majeur de sa politique de recrutement dans le but d'éviter toute forme de discrimination.

- ## Diversité

  DataFab est signataire de la Charte de la Diversité. Nous souhaitons par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

  Par essence, DataFab s'inscrit dans une démarche de diversité forte et fonde en ce sens sa politique globale sur des principes de non-discrimination et de management inclusif.

  Résultat :
  Depuis sa création, DataFab n'a commis aucune violation des droits de l'Homme et aucune procédure judiciaire, ou sanction, n'a été enregistrée à ce jour.

- ## Critères de recrutement

  Chez DataFab, les critères de recrutement sont établis en parfaite objectivité par l'équipe RH, et sont uniquement liés aux compétences des candidats. En effet, pour s'assurer de l'adéquation entre les futurs collaborateurs et les valeurs de la structure, nos recruteurs s'intéressent uniquement à leur expertise et à leur personnalité.

D'autre part, et dès lors que les consultants sont pressentis pour une mission chez un(e) client(e), leurs CV sont retravaillés et anonymisés pour transmission aux services qui assurent la préqualification.

Chaque année, DataFab fixe des objectifs de recrutement par pôle et en assure le suivi afin de les atteindre le plus efficacement possible.

Résultat :

- En 2020, DataFab a réalisé 70% de ses objectifs. Pour l'année 2021, DataFab prévoit de recruter 12 personnes au total, l'objectif étant de faire grandir l'entreprise tout en conservant la qualité de vie au travail et la proximité d'une entreprise à taille humaine.
- Les entretiens sont menés en toute impartialité, aussi, le fait que plusieurs collaborateurs interviennent lors des entretiens continue d'assurer un recrutement juste, pondéré et validé uniquement par les compétences et la personnalité correspondants à DataFab.
- Le recrutement en 2020 d'une Talent Acquisition Specialist a pour but de renforcer, d'optimiser et de développer cette politique de recrutement.

Anti-discrimination

DataFab garantit le respect de l'article L.1132-1 du Code du Travail, interdisant toute distinction entre salariés et candidats fondée sur :

- L'origine
- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- La situation de famille ou la grossesse
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie / nation
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- Les convictions religieuses
- L'apparence physique
- Le nom de famille ou le lieu de résidence
- L'état de santé ou le handicap

Ainsi, aucun de ces motifs ne peut être invoqué pour écarter une personne d'une procédure de recrutement, pour sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire contre un salarié.

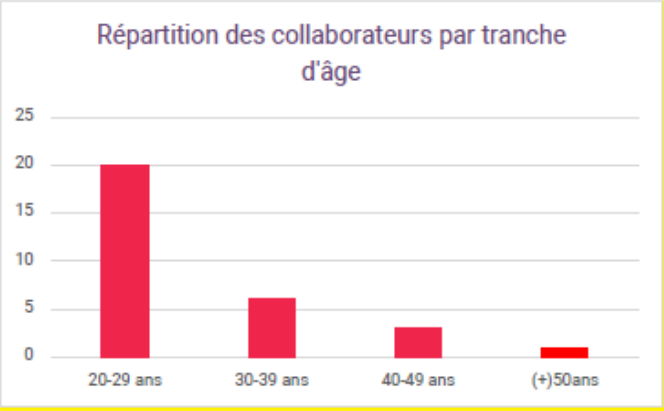
L'égal accès aux emplois, pour les femmes et les hommes, fait aussi partie intégrante de sa politique.

Ainsi, DataFab applique l'adage « à poste égal, salaire égal », et sensibilise l'ensemble de ses salariés sur la discrimination, à travers des communications réalisées sur les canaux de communication et pendant les réunions.

Enfin, les locaux de DataFab sont conformes aux normes d'accessibilité pour les personnes atteintes d'un handicap.

Résultat :

- Chez DataFab, le plus jeune salarié a 23 ans, alors que le plus âgé a 52 ans. La moyenne d'âge est de 30 ans au sein de DataFab.



- Il existe une grande diversité au niveau des nationalités des employés de DataFab : 7 nationalités différentes en 2020.
- Pour favoriser l'accès à l'emploi, les offres de recrutement de DataFab sont accessibles pour toutes les personnes en situation d'handicap. D'ailleurs, nous avons une salariée qui dispose du statut de travailleur handicapé et avons le projet de travailler en partenariat avec une association pour l'insertion professionnelle de personnes atteintes d'autisme Asperger. Début 2021, nous avons abouti les démarches afin de recruter en alternance une jeune fille atteinte du syndrome d'asperger.
- L'accès à la formation est un point important car il permet d'augmenter la performance des collaborateurs dans leur travail en leur offrant la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de se maintenir dans leur emploi. Cela représente donc un enjeu majeur à la fois pour le salarié et pour l'entreprise.

▪ Entretiens en toute objectivité

Chez DataFab, les entretiens se déroulent en trois étapes et les candidats sont reçus par plusieurs membres de la structure afin de lutter contre toute forme de subjectivité.

Le processus de recrutement au sein de DataFab est le suivant :

- Étape 1 : 1er entretien avec un RH et un commercial
- Étape 2 : test via Codingame
- Étape 3 : 2ème entretien avec un leader technique

Les candidats sont informés étape par étape de l'avancement du process, et un suivi est mis en place en toute transparence dans notre outil de gestion des candidatures.

Anti-harcèlement et respect des candidats / salariés

Les employés de DataFab sont traités dans le respect et la dignité. La maltraitance physique ou verbale, les abus sexuels ou toute autre forme de harcèlement sont strictement interdits. Il en va de même pour les menaces ou toute autre forme d'intimidation.

Résultat :

- Une atmosphère de confiance et une agréable ambiance de travail règnent entre l'ensemble des salariés. Ce point est l'une des priorités de DataFab. Les deux fondateurs ont fait le choix d'une entreprise libérée et ont mis les points suivants au cœur des priorités :
    - autogouvernance
    - transparence
    - confiance
    - droit d'être soi-même
    - agilité
- L'organisation libérée et le cadre mis en place au sein de DataFab ont permis de construire une structure et des équipes bienveillantes à l'égard des candidats et des collègues. A ce jour, aucun problème d'harcèlement ni aucune plainte ont été remonté.

Recrutement de statuts divers

DataFab favorise le recrutement des jeunes mais aussi des seniors, et les accompagne dans leur insertion professionnelle.

En effet, les jeunes étudiants ainsi que les salariés étrangers sont aidés dans leurs démarches administratives (changement de statut / introduction) pour leur permettre l'obtention d'un titre de séjour les autorisant à travailler en France.

De plus, DataFab est très ouvert au recrutement de stagiaires et d'alternants considérés comme un réel vivier de potentiels à faire grandir pour en tirer leurs plus grandes expertises.

DataFab travaille actuellement avec Laurence Moszkowicz, coach certifiée CNCP et SPMC, sur la possibilité d'une collaboration (le type étant encore à déterminer entre co-traitance, partenariat ou autre) avec une structure favorisant l'intégration des aspergers eu sein de l'Entreprise. Forte de sa politique de diversité, DataFab est ouverte au recrutement et à l'accompagnement de profils atypiques et souhaite encore développer ses actions.

Résultat :

- Du fait de sa politique de recrutement fondée sur le développement des compétences, l'entreprise accueille chaque année entre 2 et 4 stagiaires, et compte 20% de son effectif global (8 salariés) initialement recruté en stage/alternance puis transformé en CDI.
- Emanant d'une poignée de consultants en interne, l'idée de mettre en place des Boost Camp ouverts en externe à tous a vu le jour en fin d'année 2018. Ces évènements pour lesquels DataFab sélectionne 15 postulants intéressés par l'apprentissage d'un nouvel outil ou technologie parmi la cinquantaine recensée, sont largement plébiscités. Par ce biais déjà 4 consultants ont été recruté en CDI.
- La collaboration avec Laurence Moszkowicz a abouti au recrutement d'une personne atteinte du syndrome d'asperger en tant qu'alternante.

Soutien aux associations

Consciente de sa responsabilité sociétale, DataFab essaie d'agir sur les grandes causes qui lui tiennent à cœur en participant à des actions humanitaires et sociales, et travaille a développer son implication en ce sens.

- DataFab soutient les courses au bénéfice de l'association ELA, qui œuvre en faveur de l'aide et de la lutte contre les leucodystrophies. Le vendredi 14 juin 2019, par exemple, les collaborateurs de DataFab participeront à la journée mondiale « Mets tes baskets et bats la maladie dans l'entreprise ».
  Les entreprises s'engagent, le temps d'une journée, à s'équiper de podomètres, ou d'une application, et marchent au profit de l'Association. L'objectif commun est de faire le plus de pas possible, et pour cela les collaborateurs sont invités à prendre les escaliers au lieu des ascenseurs, à limiter les mails, …

- Développement et soutien financier de LA FABRIQUE DEMOCRATIQUE par un des 2 associés de DataFab. Comptant parmi la petite centaine d'écoles atypiques existant en France, La Fabrique démocratique accueille des enfants et adolescents de 5 à 18 ans pour apprendre de manière autonome et se développer à leur rythme.

DataFab met en place actuellement un partenariat bidirectionnel avec La Fabrique qui repose sur 2 actions principales :

- La mise à disposition de personnes ressources : sur la base du volontariat, nos collaborateurs proposent des ateliers sur des sujets informatiques aux enfants intéressés par la matière.
- En parallèle, DataFab accueille dans ses locaux des stagiaires de l'école passionnés par ses métiers et souhaitant découvrir, immergés dans le monde de l'entreprise, tous les secrets des nouvelles technologies Big Data.

<u>Résultat</u> :

- Par son action dans des structures comme La Fabrique Démocratique, DataFab donne la chance aux jeunes mais aussi à ses salariés de se former et d'apprendre sur des sujets qui les animent et qui les font grandir tant professionnellement qu'humainement. La Fabrique compte 6 inscrits depuis son ouverture début 2019, l'objectif étant de pouvoir faire augmenter le nombre d'inscrits mais aussi la récurrence des échanges entre DataFab et La Fabrique Démocratique.

3. Les normes internationales du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre politique :

DataFab respecte et applique le Code du Travail français, et notamment la convention collective SYNTEC NUMERIQUE, à laquelle le Groupe est rattaché.

Par ailleurs, DataFab apporte beaucoup d'importance au bien-être de ses salariés et place ce sujet au cœur de ses préoccupations quotidiennes.

Nos actions pour le bien-être des salariés et leurs résultats :

- **Gouvernance agile**

  Depuis sa création, DataFab a fait le choix d'adopter une méthode de gouvernance permettant d'optimiser et de dépasser les limites des modèles préexistants. En effet, l'entreprise s'oriente vers l'application d'une gouvernance agile et libérée, qui place ses collaborateurs au centre de leur projet professionnel.

  Cette gouvernance repose sur plusieurs piliers, parmi lesquels se trouvent :

  - Une structure de gouvernance agile, développant l'autonomie, la responsabilité et l'intelligence collective.
  - Un système de développement individuel continu, permettant à chacun d'atteindre son plein potentiel.
  - Des outils de communications temps réel, permettant à chacun d'être connecté avec DataFab et ses membres, même en étant chez son client.

  Chez DataFab, il n'y a donc pas de hiérarchie forte et verticale, mais des équipes interdépendantes et auto-organisées, qui se coordonnent. Les managers sont remplacés par des leaders qui représentent leur équipe et l'aident à accomplir sa mission.

Résultat :

- La mise en œuvre d'une organisation libérée des freins, des peurs et des égos individuels présente un grand nombre de bienfaits sur la productivité et l'efficacité des salariés. Grâce à cette gouvernance agile, DataFab a remarqué l'émergence d'une capacité d'innovation et d'un potentiel collectif d'organisation. Une notable accélération des processus de décision a été relevée, ainsi qu'une amélioration de l'efficacité des réunions.

- Aujourd'hui les réunions hebdomadaires durent en moyenne 1h à 1h30 maximum contre 2 heures il y a quelques mois.

- Des sondages via nos outils de communication internes sont proposés par les collaborateurs eux-mêmes lorsqu'ils soulèvent une problématique, ou qu'ils souhaitent prendre des décisions communes pour la structure. A ce jour, et selon les sujets, c'est un peu moins de 50% de l'effectif total qui y participe.

▪ Conciliation entre vie privée et professionnelle

DataFab offre une souplesse des modalités de travail et des horaires en fonction des contraintes qui se présentent à ses collaborateurs. Elle met également en œuvre le télétravail et le droit à la déconnexion. Ce dernier vise à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Cet enjeu est essentiel pour DataFab qui veille au bien-être de ses collaborateurs et permet donc une meilleure productivité.

Résultat :

- La mise en place du télétravail a permis aux salariés de travailler chez eux en période de canicule, de grand froid ou de grève des transports. Cette mesure ayant pour but de réduire les risques d'être confrontés à des situations réduisant la productivité et la concentration, ou augmentant les sources d'accident sur le trajet.

- Grâce au droit à la déconnexion, les salariés sont moins « connectés » en dehors des heures de bureau, et la frontière entre vie professionnelle et personnelle réapparaît. Sur Slack, notre principal moyen de communication, il est possible de mettre en pause les notifications en dehors des jours et heures de travail. On note par ailleurs qu'en moyenne, les derniers e-mails sont envoyés autour de 18h.

- Lors des échanges qui ont lieu entre les collaborateurs, un des sujets dominants quant aux points positifs de la structure est la souplesse d'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

- Notre principal outil de communication interne, Slack, est paramétré de façon à que tout message envoyé au-delà de 19h soit neutralisé jusqu'au lendemain 9h.

Bien-être au travail

Le bien-être fait partie des basiques et incontournables de notre politique. Il se traduit et se manifeste quotidiennement dans le mode de travail de nos collaborateurs, mais également dans leurs relations interprofessionnelles. Convaincus, que le bonheur et le bien-être de nos salariés est un réel levier de performance, il a été mis en place un certain nombre d'actions pour garantir cela :

- Organisation d'un séminaire durant lequel tous les collaborateurs de DataFab ont pu échanger sur leurs problématiques internes, leurs suggestions ainsi que sur leur vision du travail et de la structure. C'était l'occasion pour chacun de faire entendre sa voix sur ce qui lui semblait nécessaire. Dans le prolongement de cet évènement, les dirigeants ont pu prendre conjointement avec les collaborateurs, des décisions en adéquation avec les propositions communes.

- Réhabilitation et re décoration des locaux avec la création d'espaces de Co-working et de détente confortables et designs.

- Mise en place d'un atelier de poterie parents/enfants via Wecandoo, pour favoriser à l'approche des fêtes de Noël, les moments de partage en famille de nos collaborateurs.

<u>Résultat</u> :

- Une forte majorité des collaborateurs sont satisfaits des apéros et activités puisque cela permet de créer du lien et de sentir une certaine appartenance à l'équipe. De plus, les plénières organisées 2 fois par an ont également un haut taux de présence (82%), ce qui montre l'intérêt des collaborateurs pour ce type d'événement. Elles font entendre collectivement la voix des salariés sur ce qui leur semble nécessaire pour DataFab et leur vie au sein de la structure, et contribuent donc à leur bien-être.

- Les collaborateurs ont envie de s'investir pour la structure, sa réussite et ses innovations. Plus dynamiques et détendus, ils sont plus enclins à la réflexion et gagnent en force de proposition.

A ce jour, plusieurs projets proposés par des membre de l'équipe sont d'ailleurs en cours de réalisation en interne.

Canaux de communication

Afin de privilégier la liberté d'expression, DataFab a mis en place différents canaux de communication pour encourager les échanges interactifs de ses collaborateurs :

- Trello : Outil de gestion de projet en ligne
- Slack : Outil collaboratif de travail et d'échange en groupe
- Zoom : messagerie instantanée et visioconférence
- Réseaux sociaux : Twitter, LinkedIn, Facebook, YouTube
- Livret d'accueil digitalisé : transmis à chaque collaborateur à son arrivée

Résultat :

- Les différents canaux de communication facilitent l'intégration de chaque membre et libèrent la circulation de l'information, ce qui permet le développement des échanges entre salariés. Il est vrai que les réponses sont plus courtes et plus rapides, ce qui permet d'éviter les tensions entre collaborateurs et de minimiser le stress.
- Les systèmes de visioconférence, comme Zoom et Teams, permettent un gain de temps et d'énergie et encouragent la proximité entre les Hommes. Zoom et Teams sont utilisés par la totalité des collaborateurs nécessitant des échanges avec des acteurs internes ou externes à la structure.

Politique salariale

DataFab applique une politique de rémunération supérieure aux minima conventionnels et dans la fourchette haute de son domaine d'activité. D'autre part, les salariés bénéficient d'avantages sociaux, avec la prise en charge de l'entreprise de :

- 50% de la mutuelle
- 50% des chèques-déjeuner
- 50% du titre de transport
- Équipements : ordinateur portable & GSM

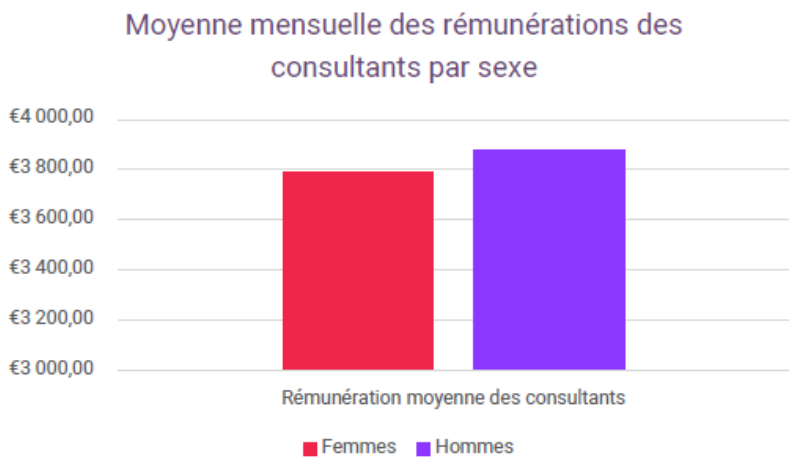
De plus, DataFab adopte une politique salariale intégrant la reconnaissance et le développement personnel de ses salariés. Ainsi, une prime d'un montant variable leur est versée ponctuellement

afin de contribuer à leur épanouissement et leur motivation. L'objectif étant de valoriser les collaborateurs pour l'implication et le dévouement qu'ils ont démontré.

Résultat :

- Les avantages sociaux et rétributions financières améliorent la qualité de vie ainsi que la situation financière des collaborateurs de DataFab. Ces éléments constituent un réel levier de fidélisation et de motivation des équipes qui considèrent que la rémunération fait partie des 5 raisons d'adhérer et de rester dans une entreprise.

- Egalité salariale homme/femme : la rémunération moyenne est de 3 846€ pour les hommes et de 3 591€ pour les femmes.



Santé et sécurité des salariés

Veillant à l'épanouissement de ses salariés, DataFab s'engage à mettre en place tous les dispositifs et les aides nécessaires à leur bonne santé et leur sécurité.

Ainsi, DataFab organise systématiquement toutes les visites médicales et d'information de santé au travail (embauche / reprise après un arrêt maladie ou un congé maternité / à la demande du collaborateur / …).

DataFab met également à disposition de ses salariés une trousse de premiers secours, un défibrillateur automatisé externe ainsi qu'un extincteur.

Une importance particulière est portée aux troubles que peut représenter le bruit, notamment avec l'installation de fenêtres à double vitrage et de cloisons anti-bruit limitant l'exposition aux nuisances sonores dans l'open-space.

Les actions de DataFab sont multiples en termes de santé et sécurité au travail, dont les principales sont :

- L'évaluation des risques que peuvent représenter nos métiers ou nos actions au sein des locaux,
- La formation du personnel à anticiper et gérer les dangers,
- La diffusion et le respect des règles et normes de sécurité au sein des locaux

Résultat :

- Cette année, DataFab recense un taux record de 0 accident de travail/trajet et 0 maladie professionnelle.
- Cet indicateur permet également à l'entreprise d'optimiser ses dépenses en conservant un taux de cotisation ATMP minimal.

Accompagnement des collaborateurs

Les collaborateurs de DataFab bénéficient d'un accompagnement personnalisé tout au long de leur carrière.

Tout d'abord, en prévision de son arrivée dans les équipes, le nouveau collaborateur reçoit un kit de démarrage comprenant notamment une présentation de l'entreprise, de l'équipe et des outils, un planning de sa première journée et une cheklist des éléments qu'il devra fournir.

Par la suite et dès lors que le collaborateur a rejoint DataFab, un point trimestriel avec le leader et un suivi mensuel par les business developpers sont également réalisés.

Aussi, et tout au long de leur vie chez DataFab, les salariés accompagnés par leur leader dans leur progression et leur montée en compétences, peuvent bénéficier de formations professionnelles et/ou certifiantes. Cela se formalise par des entrevues trimestrielles durant lesquelles différents sujets sont abordés : bien-être, qualité des projets, besoins de formation…, et sont fixés les objectifs du trimestre suivant.
DataFab utilise pour ce faire outil de gestion permettant aux salariés ainsi qu'aux leaders de conserver une trace écrite des échanges et des accords passés.

Par ailleurs, depuis début 2018, DataFab donne l'opportunité à ses collaborateurs de proposer et de financer des projets personnels innovants.
En effet, tout consultant a un fort pouvoir d'innovation et de création. Ainsi, chacun a la possibilité de proposer et de disposer, ce qui s'explique de la manière suivante :

- Un(e) consultant(e) propose une idée de projet argumentée, il va alors monter son équipe et établir des lignes directrices ainsi qu'un plan d'action,
- L'équipe auquel ils appartiennent, voire l'ensemble des consultants donnent leur avis sur le projet et a la possibilité de le valider ou non.

Pour finir, et de façon logique, dès lors que ces projets ont un lien avec la mission et l'activité de DataFab, l'entreprise investit pour contribuer à son développement.

Résultat :

- L'accompagnement des collaborateurs, par le biais de différents moyens mis en place (on-boarding, formation, point hebdomadaire, suivi mission, échange par messagerie…), permet :
  - Une intégration rapide et efficace des collaborateurs
  - Un sentiment de bien-être
  - Un fort sentiment d'appartenance à DataFab

Esprit d'équipe

Différents événements sont organisés dans l'objectif de créer du lien entre les différents collaborateurs :

- une soirée annuelle
- des afterworks mensuels
- des apérotechs
- des team building
- des évènements ponctuels : séminaires, ateliers, …

Il y a également les réunions hebdomadaires durant lesquelles les dirigeants, les consultants internes et les business developers partagent leurs réussites, leurs tensions et leurs besoins d'accompagnement pour les résoudre, leurs projets à venir et leur état général. Il existe également des réunions techniques organisées par les collaborateurs volontaires pour échanger sur les projets en cours, les ressources nécessaires ou encore les difficultés rencontrées.

Résultat :

- Le taux de présence était de 82% à la plénière DataFab en décembre 2020, et de 86% au dernier séminaire qui a eu lieu en novembre 2021. Cela est la preuve d'un bien-être et d'un esprit d'équipe entre les collaborateurs.

- DataFab organise un afterwork par mois et une plénière tous les six mois afin de réunir l'ensemble des équipes, partager des moments conviviaux et renforcer les liens.

Contre le travail des enfants et le travail forcé

DataFab respecte les règles en vigueur dans la réglementation française et européenne concernant le travail forcé et le travail des enfants, et les intègre dans sa politique.

Les points fondamentaux pris en compte par DataFab sont les suivants :

- Le respect de l'âge minimum légal pour travailler : 16 ans
- Le type de travail exercé : léger, non dangereux pour la santé et le développement de l'enfant
- La rémunération de l'activité
- La conformité des fournisseurs et sous-traitants aux conventions sur le travail forcé ou obligatoire des enfants

<u>Résultat</u> :

- Chez DataFab, chaque contrat cadre signé, avec les fournisseurs et les clients, contient une clause sociétale reprenant les engagements au sujet du travail des enfants et du travail forcé.

4. La protection de l'environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre politique :

Soucieuse de l'avenir de la planète et consciente que la pérennisation de l'entreprise doit s'inscrire dans un contexte de développement durable, il semblait évident à DataFab de mettre en place cette politique RSE. Il lui apparaît donc évident de privilégier un mode de gestion qui améliore les rapports internes et externes, permettant de lier les aspects économique, écologique et social.

Nos actions pour protéger l'environnement :

- **Green IT**

  DataFab a mis en place une politique Green IT se concentrant sur l'efficacité énergétique des équipements informatiques et intègre l'éco-conception, c'est-à-dire l'amélioration du cycle de vie des composants matériels des produits. Il s'agit simplement de concilier développement durable et technologies de l'information et de la communication (TIC).

  - Poste de travail
    - Les postes de travail sont adaptés aux usages métier, et le matériel d'occasion est privilégié.
    - Le renouvellement des ordinateurs portables est dissocié de celui des accessoires (clavier, chargeur, souris, etc),
    - Les équipements sont upgradés au lieu d'être remplacés,
    - Les postes de travail sont éteints la nuit et le week-end,
    - Les ordinateurs sont entretenus pour éviter le ralentissement et l'instabilité,
    - La fonction « économie d'énergie » des équipements est activée.

- Téléphonie
  - Le BYOD (Bring Your Own Device) est déployé pour les consultants qui en font la demande,
  - Les opérateurs qui favorisent le reconditionnement des équipements sont privilégiés (BackMarket est notamment le fournisseur utilisé pour équiper les consultants de smartphones).

- Impression
  - Les imprimantes sont paramétrées par défaut en « mode économie » (noir&blanc, brouillon, voire recto-verso),
  - Les utilisateurs sont sensibilisés aux gestes clés de l'impression éco-responsable (imprimer uniquement en cas de nécessité, favoriser le recto/verso...),
  - Les imprimantes individuelles ont été supprimées au profit des copieurs multifonctions mutualisés.

- Logiciels informatiques
  - Les logiciels inutilisés sont désinstallés régulièrement,
  - La mise à jour des logiciels est réalisée uniquement en cas de réel besoin.

- Messagerie électronique
  - Le stockage de mail est limité à 1/10ème,
  - La signature des mails est suivie de la mention « N'imprimez ce message que si nécessaire, pensez à l'environnement »,
  - Les utilisateurs sont sensibilisés à envoyer des mails avec la fonction « copie » ou « copie cachée » uniquement en cas de nécessité,
  - L'utilisation de messagerie instantanée comme Slack est priorisée.

<u>Résultat</u> :

- L'entreprise communique régulièrement sur l'adoption d'« écogestes » quotidiens, notamment par une note de service visible de tous au sein des locaux, concernant les postes de travail et des bonnes pratiques en cas de non-utilisation.
- 90% des salariés de DataFab sont équipés en ordinateurs portables, ce qui permet à l'entreprise de réduire sa consommation d'énergie.

Gestion et non pollution de l'eau

Chez DataFab, toute personne qui utilise l'eau a le devoir formel de fermer les robinets. De plus, les fuites doivent être considérées et signalées à la hiérarchie dans les meilleurs délais.

Concernant le nettoyage des locaux, DataFab fait appel à la société de nettoyage ECO NETTOYAGE CORI, qui utilise des produits non impactant quant à la pollution de l'eau.

L'acquisition fin 2018 d'un lave-vaisselle permet aux collaborateurs d'économiser l'eau et les détergents servant à la vaisselle de leur déjeuner ou de leur tasse mise à disposition par DataFab.

Résultat :

- Les actions mises en place par DataFab permettent de ne pas gaspiller l'eau et de ne pas la polluer.
- L'économie réalisée notamment sur les dépenses en eau ont permis le financement de sèche-mains hygiéniques et respectant la biodiversité.

Gestion des déchets

DataFab applique une ambitieuse politique de gestion des déchets portant sur la prévention, le recyclage et la réutilisation des déchets. Les déchets de l'entreprise sont constitués à 74% de déchets réutilisables et recyclables.

D'autre part, l'installation d'un sèche-mains automatique permet une réduction significative de l'utilisation d'essuie-mains papier ou tissu.

Pour 2019, un de nos collaborateur porte le projet de mettre en place un tri sélectif et suivi de tous nos déchets. Il organise également avec ses pairs volontaires, des déplacements ponctuels à la déchetterie lorsque cela est nécessaire.

Résultat :

- Au sein de l'entreprise, 95% de la communication se fait à travers des technologies de partage de connaissances (messagerie, partage de fichier, réseaux sociaux, audioconférences…)
- DataFab a mis en place une fontaine à eau connectée au réseau qui permettra d'éviter la consommation d'eau en bouteille ou en bombonne.
- L'utilisation de vaisselle jetable (gobelets, assiettes, couverts, …) est inexistante étant donné que l'entreprise met à disposition de ses collaborateurs toute la vaisselle nécessaire pour leur quotidien (mugs, assiettes, fourchettes, …).

- Au sein des bureaux DataFab, une poubelle pour le tri sélectif a été mise en place suite à l'initiative d'un salarié. Depuis, les collaborateurs prennent le soin de trier leurs déchets.

Gestion des consommables

Cartouches d'encre, fournitures et équipements

Dans ses locaux, DataFab a mis à disposition de ses salariés un emplacement destiné au dépôt de cartouches vides.

De plus, DataFab fait appel au service L'ECO POINT MOBILE, pensé par la ville de Paris et consistant au recyclage bimestriel des cartouches d'encre. DataFab y apporte également les téléphones portables et les équipements IT détériorés afin de les recycler.

Piles et ampoules

Un emplacement a été alloué au dépôt des piles, des ampoules et des néons.

DataFab utilise principalement des ampoules LED pour son éclairage global afin d'optimiser sa consommation énergétique.

Gobelets

Pour DataFab, inciter ses collaborateurs aux bonnes pratiques, c'est également les encourager à limiter leur consommation de gobelets (carton ou plastique). C'est pourquoi l'entreprise a offert à chacun de ses collaborateurs une tasse destinée à leur lieu de travail.

D'autre part, lors d'organisation d'afterworks ou tout autre évènement dans ses locaux, DataFab privilégie l'achat de vaisselle jetable, recyclable et/ou biodégradable.

Papier

DataFab a mis en œuvre une démarche papier plus respectueuse de l'environnement, afin de participer à une économie circulaire aboutissant au retraitement des matériaux. Le Groupe traque le gaspillage, et consomme le papier de façon raisonnée. Par exemple, les bulletins de paie sont au maximum remis en mains propres afin d'éviter les envois postaux et les mises sous pli.

Résultat :

- DataFab s'allie à 80% avec des fournisseurs de consommables produisant uniquement des produits certifiés par le label environnemental FSC.
- 75% des consommables sont recyclés au sein de DataFab.

- La dématérialisation des chèques-déjeuner permet de réduire la consommation en papier de DataFab. En effet, les chèques papier sont remplacés par une carte à puce pérenne.
- La dématérialisation des bulletins de paie a été de mise en place.

Réduction des émissions CO_2 et gaz à effet de serre

Afin de réduire ses émissions de CO_2, liée aux déplacements, DataFab privilégie les outils numériques, dont Zoom pour faciliter les réunions grâce aux visioconférences.

Par ailleurs, pour réduire significativement son émission de gaz à effets de serre, DataFab utilise de moins en moins d'énergies issues du pétrole. En effet, l'entreprise s'engage à utiliser des énergies renouvelables et propres.
Cela passe notamment par un usage moindre des mails, ayant secondairement un fort impact sur la production des gaz à effets de serre.

De plus, hormis les business developers qui en font un usage ponctuel, les collaborateurs ne disposent d'aucun véhicule de fonction ni d'aucune place de parking. Ce choix les incite naturellement à utiliser les moyens de transports ayant un moindre impact sur l'environnement. DataFab participe par ailleurs au remboursement de 50% des frais de transport.

Résultat :

- 95% des collaborateurs utilisent les transports en commun ce qui permet à DataFab de réduire considérablement son impact carbone, d'autant plus que les locaux sont situés à proximité des bus, métro, etc.
  Pour arriver à ce résultat, nous avons mis en place plusieurs éléments dont le remboursement des titres de transport à hauteur de 50%, un accès à Trainline pour permettre à nos collaborateurs ayant besoin d'effectuer un déplacement professionnel d'acheter leurs billets de train. C'est ainsi que nous avons mis en œuvre notre politique zéro avion.
- Suite à la crise de la COVID, DataFab a maintenu le télétravail au maximum afin de réduire également l'usage des transports en commun, et des transports en général.

Achats responsables

DataFab fait appel à des entreprises et plus particulièrement PME françaises et écoresponsables, et souhaite que cela devienne une habitude.

Ainsi, l'entreprise a fait le choix de commander des goodies écologiques auprès du prestataire CADOETIK, PME Française :

- des stylos-stylets en bambou,
- et des tote bags en coton recyclé.

Pour la conception de nos supports, templates, etc. DataFab fait appel à TREIZE MARS, studio de création multidisciplinaire, situé à Paris, rue d'Auteuil.

- Design : Web, application, UI/UX, Print
- Motion design
- Photographie
- Développement

Dans le prolongement, l'entreprise fait imprimer tous ses supports et documents officiels par EXAPRINT, référence en France de la vente en ligne de produits de communication personnalisables, dont les valeurs éthiques sont les suivantes :

- L'HUMAIN : partager, pérenniser, encourager, favoriser l'initiative et la création
- L'ENVIRONNEMENT : comportement responsable, certifications ISO 14001 et PEFCTM, règlement RBUE
- LE RESPECT DU CLIENT : innovation, conseil et services de qualité.

Dans sa logique de comportement éco-responsable, DataFab utilise exclusivement BACKMARKET pour l'acquisition des smartphones à destination de ses collaborateurs.

Lors de ses évènements, DataFab propose de quoi se restaurer et notamment des fromages provenant de la PME LES NOUVEAUX FROMAGERS créée par 2 jeunes amateurs de fromages Français qui souhaitent accompagner leurs abonnés dans la découverte de fromages de qualité, en proposant une alternative crédible aux réseaux de distribution traditionnels du fromage.

De plus, afin d'être en cohérence avec la politique et les objectifs en termes de protection de l'environnement, les dirigeants ont fait l'acquisition de 2 véhicules hybrides d'occasion pour seule flotte automobile.

Résultat :

- Les goodies achetés via CadoEtik, société française de fabrication et de distribution d'objets commerciaux écologiques, répondent au besoin de DataFab qui est de communiquer de façon responsable et respectueuse de l'environnement.
- Les 2 véhicules de société hybrides achetés d'occasion, à basse consommation et à moindre rejet de CO_2, disposent de la vignette Crit'Air 1. Peu polluants, ils permettent de circuler dans Paris de façon responsable.
- DataFab privilégie les achats via l'économie circulaire.
- DataFab est signataire de la Charte Relations Fournisseurs Responsables

5. L'éthique

Principe 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.

Notre politique :

DataFab agit en toute transparence quant à ses pratiques, ce qui inclut un rejet systématique de tout procédé s'apparentant de près ou de loin à de la corruption et de la fraude.

L'équipe commerciale est dévouée à suivre une éthique impartiale dans les contrats établis entre fournisseurs et clients.

DataFab respecte les règles fiscales et déontologiques sur les cadeaux d'entreprises aux clients, de même que les obligations légales sur chaque déclaration et versement aux organismes sociaux.

Dans le cadre du droit du travail, DataFab respecte la confidentialité des informations échangées pour faire valoir la liberté intellectuelle.

Aussi, DataFab évite tout conflit d'intérêts et travaille de manière honnête et transparente avec l'ensemble de ses collaborateurs et parties prenantes.

Les actions pour une activité transparente :

- **Anti-corruption et anti-fraude**

  Pour lutter contre la corruption et la fraude, DataFab s'engage au travers de ses contrats clients à respecter la législation en vigueur. DataFab fait de la prévention sur ces sujets auprès de ses équipes afin de les informer sur les comportements à adopter et les procédures de dénonciation. Un code de déontologie a également été diffusé en interne.
  Les collaborateurs ne sont ni corrompus ni confrontés à la corruption dans leurs activités.

  Résultat :

  - Aucun jugement ni aucune amende ou ordonnance dans le domaine de la corruption, de l'extorsion ou autre domaine frauduleux n'a été émis à l'encontre de DataFab.
  - Tous les comptes sont soumis à vérification auprès d'un expert-comptable et d'un commissaire au compte afin de garantir notamment la transparence des déclarations.

- **Contre le blanchiment**

  En concordance avec son respect de la condition humaine, de la morale et de l'éthique, DataFab n'est en aucun cas liée à une activité de dissimulation d'argent obtenu de manière illicite.

- ## Pratique anti-concurrentielle

Soucieuse de son impact sur les différents marchés économiques, DataFab surveille de près les interactions avec la potentielle concurrence et les autres acteurs du marché, afin ne pas constituer de monopoles abusifs.

- ## Traitement des données nominatives

DataFab adopte la réglementation européenne mettant en place de nouveaux droits et de nouvelles obligations concernant les données personnelles sensibles.

Le Règlement Général de Protection des Données (RGPD) remplace la Directive de 1995 et s'applique dès le 25 mai 2018. À partir de cette date, les entreprises doivent :

- Prouver leur effort de mise en conformité RGPD
- Cartographier leurs données personnelles et leurs traitements
- S'organiser (DPO, procédures, formation/sensibilisation des équipes)

Chaque processus nécessitant la récupération de données personnelles intègre la prise en compte de l'accord de la personne concernée, et lui laisse la possibilité de consulter, modifier ou supprimer ses données.

Résultat :

- Dans le cadre du RGPD, DataFab a procédé à la mise en conformité de ses données, du traitement, de la sécurité et de la collecte de ces dernières. L'entreprise a aussi communiqué sur l'intégration du RGPD, via ses canaux de communication digitale.

- ## Sécurité de l'information

Afin d'assurer une gestion responsable de l'information, DataFab a mis en place une charte de sécurité de l'information, qui a été diffusée auprès de l'ensemble des collaborateurs dans le but de faire de la prévention quand à la protection de toutes informations externes, des données, de la propriété intellectuelle, ... Les supports d'information utilisés chez DataFab sont également sécurisés pour éviter tout problème de fuite ou d'attaque.

Résultat :

- Aucun problème lié à la sécurité de l'information n'a été rencontré au sein de DataFab depuis sa création.

Nos objectifs 2021

À présent, DataFab souhaite se fixer de nouveaux objectifs pour l'année à venir mais également celles qui vont suivre.

Pour l'année 2021, DataFab s'engage à devenir plus responsable, et donc à développer ses actions en termes de responsabilité sociale, sociétale, et environnementale.

Ainsi, l'entreprise a défini des axes prioritaires et des objectifs chiffrés qu'elle s'emploie à réaliser dans les 4 thèmes évoqués précédemment : droits de l'Homme, normes internationales du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption.

Les droits de l'Homme :

- Atteindre un ratio plus équilibré entre la part des hommes et des femmes dans l'entreprise
- Agir sur l'égalité salariale homme/femme.
- Rester entre 70% et 80% pour les changements de statut étudiant en statut salarié.
- Tenter d'équilibrer les tranches d'âges.
- Faire grandir notre taux de recrutement.
- S'engager auprès d'une association supplémentaire.

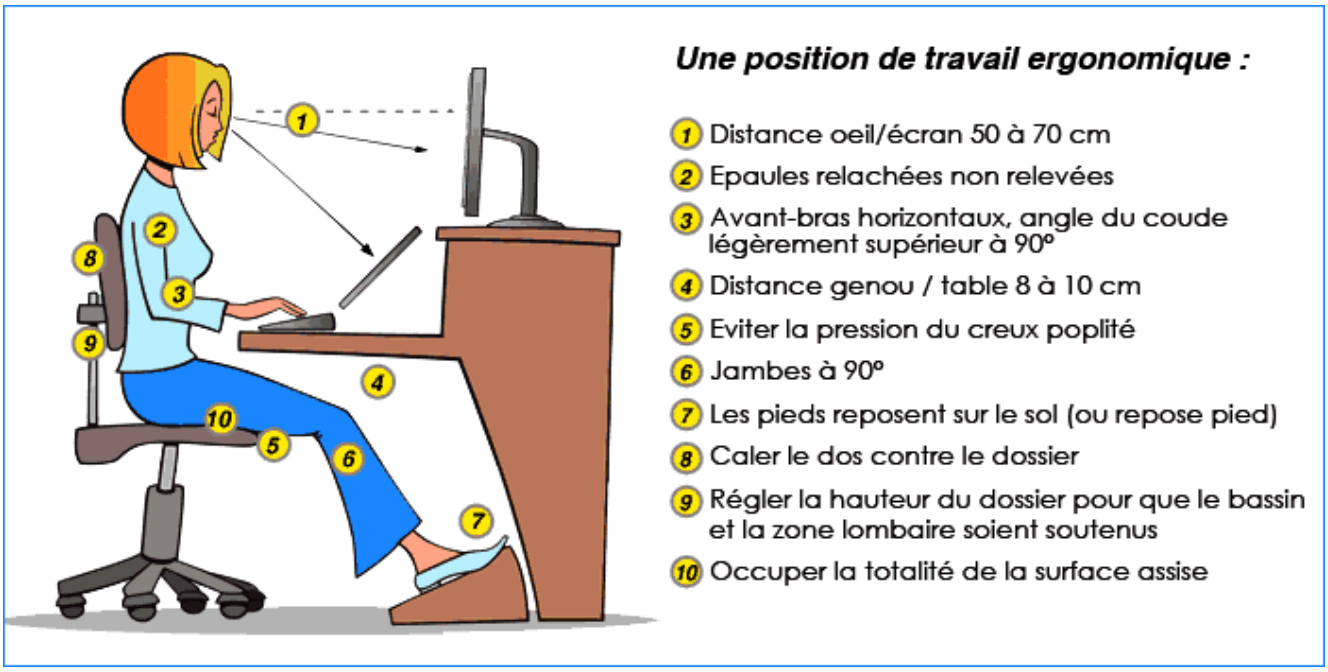
Les normes internationales du travail :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur l'importance de faire entendre leur voix et d'être acteurs des décisions de l'entreprise en portant le taux de réponse aux sondages internes à 70%.
- Avoir un taux de présence à minimum 90% lors de nos événements internes.
- Baisser le taux de turn over à 9%.

La protection de l'environnement

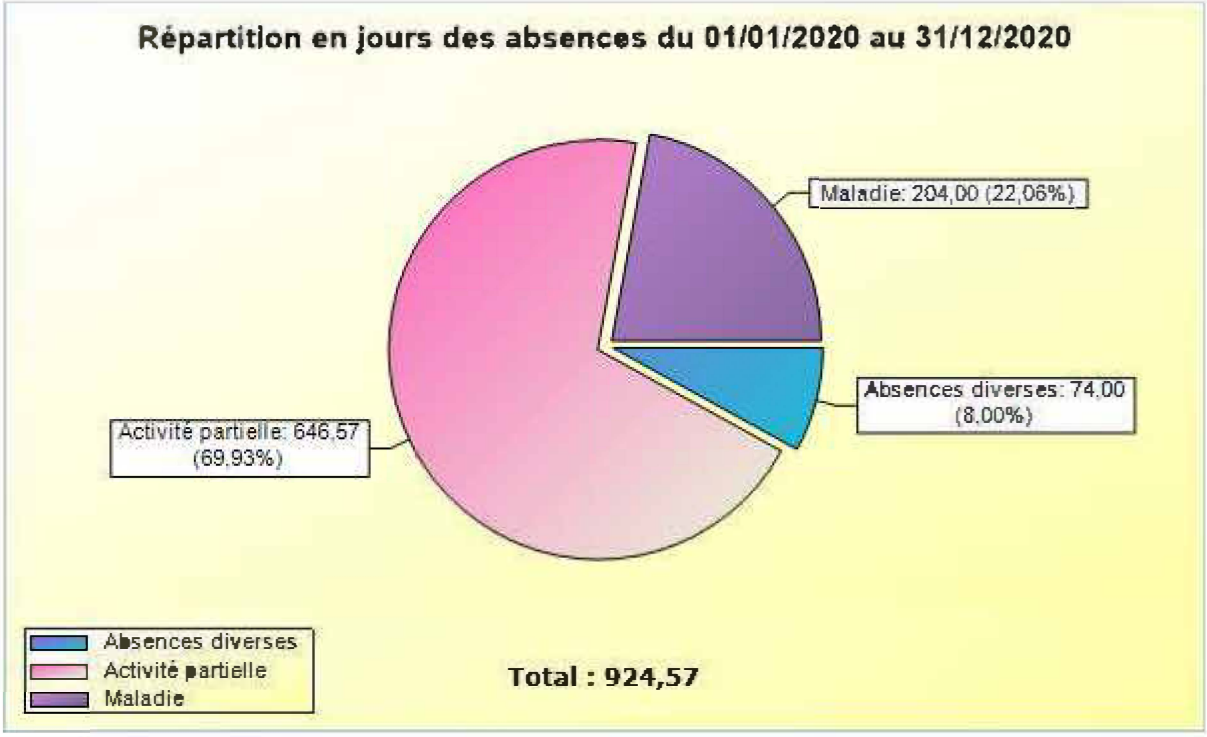
- Maintenir 90% de la communication passant par des technologies.
- Atteindre 80% de consommables recyclés.
- Continuer à utiliser BackMarket pour l'achats des smartphones, et l'étendre à l'achat des ordinateurs et autres objets connectés (uniquement lorsque cela est nécessaire) pour lutter contre l'obsolescence programmée.

Annexe 1 : Guide posture au travail



Annexe 3 : Absentéisme

Nombre de journées d'absences au 31/12/2020			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	7 929.00	924.57	11.66



Annexe 4 : Code de déontologie

DataFab, pure player en ingénierie data, est une entreprise libérée dont l'esprit s'appuie sur trois piliers :

- Challenge et créativité : parce que DataFab adore les nouvelles aventures, inventer son propre futur, et que c'est l'essence de l'existence de tenter de nouvelles expériences et d'apprendre aux travers d'elles.
- Liberté : d'entreprendre, d'apprendre, de progresser. Chez DataFab, chacun est libre d'approfondir son expertise dans la direction qu'il souhaite et contribuer à l'évolution de l'entreprise comme il le souhaite.
- Ethique : la data mais pas n'importe comment, dans le respect des règles avec une part de son activité consacrée à des projets éthiques et/ou à but non lucratifs.

Les consultants de notre société et les consultants partenaires sélectionnés pour leurs domaines de compétences s'engagent à respecter ces règles dans le cadre des missions qu'ils réalisent.

Notre société appuie son action sur :

- le strict respect des législations en vigueur dans les pays où elle intervient ;
- le respect d'autrui et notamment les droits fondamentaux des personnes tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Notre code de déontologie est articulé autour de sept valeurs fondamentales :

- Compétence
- Transparence
- Indépendance
- Devoir de conseil
- Confidentialité
- Loyauté
- Éthique

Compétence :

Dans le cadre de nos prestations, DataFab s'engage à mettre à disposition toutes les compétences nécessaires à leur bonne exécution et s'en porte garant. DataFab s'engage à démontrer sa capacité à progresser et à innover dans un secteur en constante évolution, et à maintenir ses méthodes aux standards les plus élevés et évolués.

Transparence :

Chez DataFab, notre politique sur la transparence est clairement énoncée dans le cadre expliquant notre fonctionnement et notre organisation. Nous nous engageons à répondre à toute question sur notre organisation, notre structure capitalistique, nos liens avec d'autres activités, ainsi que les liens de toutes natures que nous entretenons avec des partenaires, des fournisseurs et des clients qui seraient susceptibles de générer des conflits d'intérêt dans le cadre de l'exécution de nos missions.

Lorsque la mission nécessite la création d'un groupe de travail avec d'autres sociétés, des prestataires de services ou des fournisseurs, la nature des relations avec ces partenaires sera présentée en toute transparence à toute personne qui souhaite en être informée.

Indépendance :

Nos consultants DataFab s'engagent à réaliser leurs missions en toute indépendance d'esprit. En effet, vis-à-vis de leurs clients respectifs, ils ont pour règle de conduite de faire de l'honnêteté intellectuelle. Ils s'engagent à faire passer en priorité l'intérêt de leurs clients, et non leurs intérêts propres, commerciaux ou de toutes autres natures.

Devoir de conseil :

Les engagements contractuels de DataFab sont exprimés en termes d'obligation de moyens ou de résultats. Indépendamment de l'obligation contractuelle, qui est la sienne, les prestations fournies s'inscrivent de manière systématique dans le cadre d'un devoir de conseil auprès de ses clients.

Confidentialité :

Nous garantissons la totale confidentialité des informations de nature non publiques dont nous sommes amenés à avoir connaissance de la part de notre candidat ou de la part de notre Client dans le cadre de la mission que nous menons auprès de ce dernier.

A cette fin, nous mettons en œuvre tous les moyens appropriés permettant d'assurer la protection de ces informations. Nous ne pourrons, en aucun cas, les utiliser à titre personnel ni les divulguer sans l'autorisation préalable de notre Client / candidat.

De plus, nous nous engageons à mentionner parmi nos références les travaux accomplis dans le cadre de nos contrats après avoir obtenu l'accord de notre Client.

Loyauté :

Vis à vis de nos clients, nous nous engageons à entretenir une relation loyale.

Vis à vis de nos concurrents, nous nous engageons à des pratiques saines et loyales fondées sur le respect dû aux professionnels du même métier.

Vis à vis de nos partenaires, nous nous engageons à respecter des pratiques fondées sur le respect mutuel

Ethique :

Face à des situations imprévues et/ou exceptionnelles, nos collaborateurs prennent les mesures qui s'imposent en se référant à l'ensemble des principes du présent code de déontologie.

Bilan risques professionnels

SIRET : **75379326400015**	Raison Sociale : DATAFAB
Code NAF1 : J	J - Information et communication
Situation au 19/10/2021	Tranche d'effectif de votre établissement : 10 - 19 salariés

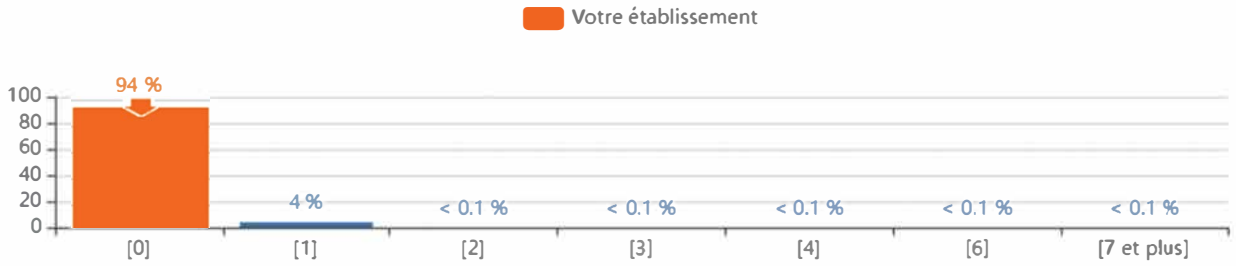
Nombre d'accidents du travail* de l'établissement

Années	2018	2019	2020
Nombre d'accidents **du travail**	0	0	0

* L'accident est comptabilisé dans la mesure où il a entrainé une interruption temporaire de travail ou l'imputation d'une IP (incapacité permanente) ou d'un décès

Comparaison de la sinistralité de l'établissement par rapport à ses pairs : établissements du même secteur et appartenant à la même tranche d'effectif

Votre situation en 2019

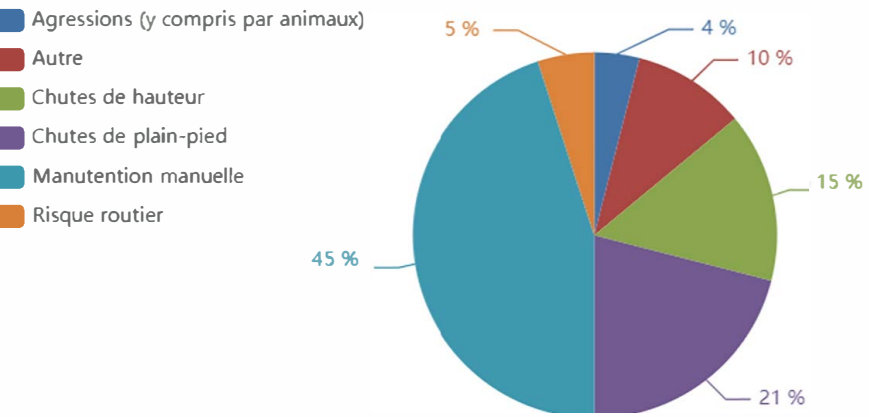


Nombre d'accidents du travail

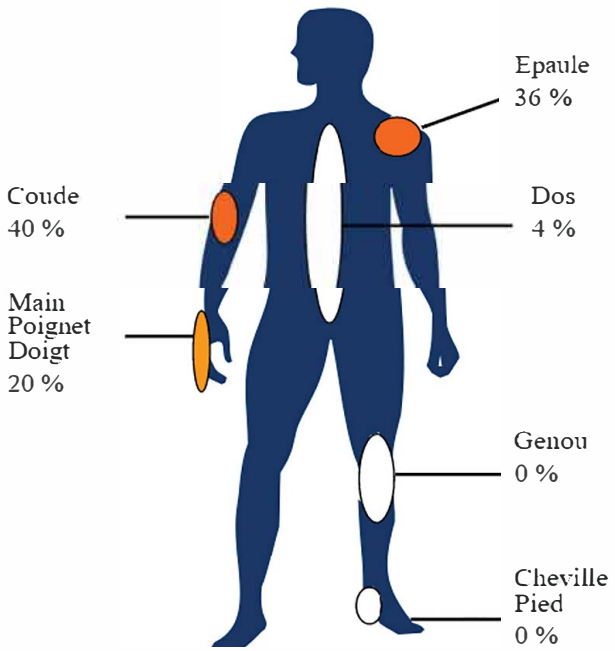
Clé de lecture : la barre orange matérialise le % des établissements du même secteur et appartenant à la même tranche d'effectif que la vôtre ayant enregistré un nombre d'AT équivalent.

Caractéristiques du secteur d'activité : 6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes

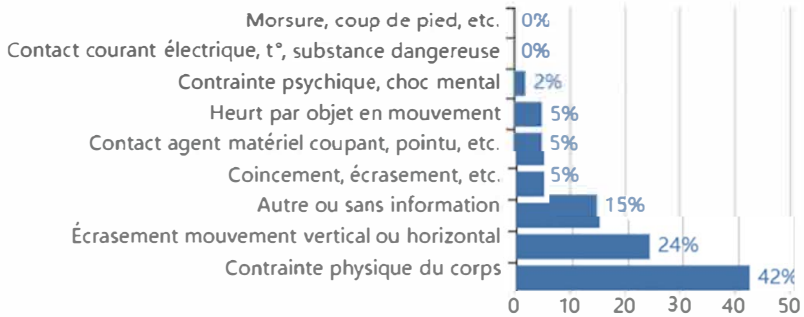
Répartition des accidents du travail selon les risques à l'origine



Localisation des troubles musculo-squelettiques (TMS)



Répartition des accidents du travail selon les modalités de blessure



Charte de sécurité des informations confidentielles ou à caractère personnel

Formation et sensibilisation à la sécurité de l'information

La plupart des employés de DataFab sont des ingénieurs ayant une spécialité en informatiques et sont, de fait, par formation et expérience, rompus à la sécurité informatique.

Pour ces personnels, et pour le reste des personnels, une évaluation de leur capacité en la matière est réalisée lors de leur on-boarding dans la société. S'il s'avère que leurs connaissances sur le sujet n'est pas adéquate, une formation Web leur est proposée de manière ad-hoc.

D'autre part, tout employé de DataFab a le devoir :

- De demander une formation en matière de sécurité de l'information s'il estime que c'est nécessaire pour l'accomplissement de ses missions
- De veiller à ce que les employés avec lesquels ils travaillent aient des connaissances suffisantes et si ce n'est pas le cas de les informer du présent dispositif et de les inviter à l'utiliser.

Sécurité des postes de travail

Les postes de travail DataFab sont configurés et livrés par les administrateurs système pour être sécurisés. Ils disposent notamment des sécurités habituelles (pare-feu, antivirus, etc).

Certains utilisateurs experts, pour les besoins de leur mission, disposent de privilèges étendus sur leur session utilisateur. De ce fait, un certain nombre de règles et précautions s'imposent.

Il est interdit aux utilisateurs, pour quelque raison que ce soit

- De désactiver ou tenter de désactiver des fonctions de sécurité de leur poste de travail
- De ne pas accepter durablement les mises à jour logiciel leur poste de travail
- D'installer ou tenter d'installer des logiciels qui ne sont pas en rapport avec leur mission au sein de DataFab
- D'installer ou tenter d'installer des logiciels qui ne sont pas certifiés ou dont la sécurité n'est pas attestée, notamment ceux pour lesquels les sécurités Microsoft Windows indiqueront que ce logiciel n'est pas approuvé.
- De se connecter à des réseaux Wifi ou Filaires non sécurisés
- De connecter des supports de stockage amovibles (clef USB notamment), dont la provenance ou dont la sécurité n'est pas attestée. Les utilisateurs vérifieront notamment avant d'insérer un support amovible que le PC qui y a écrit des données est bien doté d'un antivirus à jour.

Pour certains projets et certaines catégories d'utilisateurs devant manipuler des données encore plus sensibles, des mesures supplémentaires pourront être appliquées et seront décrites dans un document spécifique au projet/usage.

Procédures d'alerte pour signaler des atteintes à la sécurité de l'information

Il est demandé à chaque employé d'être vigilant, dans le cadre de son travail, à s'assurer que DataFab n'atteint pas à la sécurité de l'information qu'il manipule.

S'il devenait apparent que DataFab atteigne à la sécurité de l'information qu'il manipule, tout employé serait en devoir de signaler cette atteinte en interne à DataFab

- A Denis VERGNAUD – Directeur Général
- A un administrateur système en charge des systèmes concerné

Il est conseillé de faire ce signalement par un message direct aux personnes sus-cité sur Slack doublé d'un email aux mêmes personnes.

Dans le cadre d'un tel signalement en interne, DataFab garantit aux lanceurs d'alerte Confidentialité si le lanceur d'alerte le souhaite et non-représailles.

Procédure de réponse aux incidents atteignant à la sécurité des informations confidentielles

Si une atteinte aux données confidentielles est avérée, une procédure d'alerte est mise en place.

- Cette alerte est tout d'abord signalée sur le canal #sécurité sur slack
- Un administrateur système se charge d'évaluer la gravité et de proposer des correctifs
- Si l'atteinte n'est pas réglée sous 12H, Denis VERGNAUD-DG est alerté pour mettre en place un plan de remédiation
- Si l'atteinte n'est pas réglée sous 48H, les données sont retirées le temps qu'une solution pertinente soit trouvée.
- Si l'atteinte a comporté une fuite de données vers des tiers, déterminés ou pas, les actions de réparation (suppression des données chez les tiers notamment), d'information et de signalement aux autorités compétentes sont lancés sans délais

RGDP – Consentement des parties prenantes pour le traitement, la conservation et l'accès aux données

Conformément à la RGDP, pour toute collecte de données à caractère personnel, DataFab informe les parties prenantes des traitements effectués sur les données collectées, permet la consultation et la modification de ces données.

Tout formulaire de collecte de données, automatisé ou pas, est assortie de cette information et l'adresse dpo@datafab.io permet de répondre aux demandes des parties prenantes.

Les demandes sont reçues par Denis VERGNAUD - DPO, qui s'assure du traitement de ces demandes et de la réponse à la partie prenante l'ayant formulée.

Audit

DataFab s'appuie principalement sur

- Office 365
- Slack
- Boond

Pour le stockage et le traitement de données personnelles et confidentiel.

Chaque système propose un très haut niveau de protection des données stockés assorti de tableaux de bord d'audit de sécurité.

Mensuellement, ces tableaux de bord sont consultés pour vérifier que la sécurité des informations n'est pas compromise. D'autre part, des alertes sont positionnées sur ces systèmes pour que les atteintes à la sécurité informatique soient reportées aux administrateurs système directement et sans délais.

D'autre part, DataFab exploite certaines données au travers de développements spécifiques hébergés sur AWS. Dans ce cadre, la politique suivante est appliquée, elle s'applique également à toute données personnelle ou confidentielle qui devrait être véhiculée par slack ou email (office365).

Politique de traitement des données confidentielles et personnelles

Dans le cadre des traitements spécifiques à DataFab ou dans le cadre d'échange d'informations entre les salariés de DataFab pour des fins professionnelles, il est demandé une attention accrue sur le traitement, la conservation et l'échange de données confidentiels ou comportant des données personnelles (au sens de la RGPD).

Pour l'ensemble de ces données, les règles de sécurité suivantes doivent être respectées

- Ces données doivent être stockées et ne doivent être échangées informatiquement que sur des réseaux et des systèmes logiquement (parefeu, etc) isolés de l'Internet public. Ceci implique qu'aucune de ces données ne doit pouvoir être obtenue
    - Depuis un ordinateur connecté hors du réseau où elles sont stockées à moins que celui-ci ne soit connecté par un VPN ou accède à ces données par une connexion chiffrée et protégé par certificat ou login/mot de passe
    - Que même depuis un ordinateur connecté à ce réseau directement ou au travers d'une connexion sécurisée telle que décrite précédemment aucune donnée ne puisse être consulté sans la saisie d'un login et mot de passe connu de l'utilisateur seulement
    - Que la liste des utilisateurs pouvant accéder à ces données soit connue et contrôlée par les administrateurs systèmes de DataFab

- A aucun moment en en aucun cas les données confidentielles ou personnelles ne doivent
    - Pouvoir être consultées sur une page Web interne comme externe à DataFab, sans contrôle par mot de passe et login sur une page web,
    - Être disponible sur une API sans contrôle par mot de passe et login ou autre dispositif de sécurité state of the art
    - Ou disponible par téléchargement d'un fichier
    - Être transmises sans chiffrage de la liaison
- Un utilisateur ne peut donner accès aux données confidentielles ou personnelles qu'après
    - Avoir obtenue l'autorisation d'un administrateur système
    - S'être assuré que le destinataire des données avait connaissance de cette charte, l'avait comprise et allait l'appliquer à son tour.

De manière plus générale, si des données confidentielles ou personnelles devaient, pour des raisons de traitement, être transmises par email, slack ou échange de fichier, il confident d'appliquer les mesures suivantes

- Se demander si une autre méthode plus sécurisée n'est pas possible et l'appliquer le cas échéant
- S'assurer auprès de l'administrateur système que ces données peuvent être transmise au destinataire. L'administrateur tracera ce nouvel utilisateur du jeu de données.
- Informer au préalable les destinataires des données du caractère confidentiel ou personnel des données, s'assurer qu'il a eu connaissance, qu'il comprend et qu'il va appliquer cette charte.
- N'échanger ces données que sur les messageries internes, avec des canaux sécurisés (c'est le cas pour outlook et slack) et exclure tout canal non sécurisé et tout envoie vers des destinataires extérieurs à DataFab. Proscrire également l'envoie vers des messageries autres que celles sus-mentionnés (messagerie personnelle des salariés par exemple). Transmettre des informations confidentielles ou personnelles sur ces canaux constituerait une faute professionnelle.
- Supprimer les messages dès les données envoyés
- Eviter autant que possible le stockage de ces données sur les disques locaux des postes de travail. Si les données doivent cependant être stockés localement, s'assurer que le stockage est sûr, chiffré notamment et dans la mesure du possible, supprimer les données dès que leur traitement est terminé. Si les disques locaux ne sont pas chiffrés, utiliser des solutions de chiffrement local (veracrypt par exemple).
- Dans la mesure du possible, chiffrer les données dans les messages avant de les transmette (veracrypt par exemple).

Information sur cette charte

Cette charte sera remise à l'ensemble des salariés de DataFab lors de leur on-boarding, dans la première semaine de leur contrat.

Chaque nouvelle version sera retransmise à l'ensemble des salariés au travers d'une information sur slack et elle sera stocké et mise à disposition sur le site sharepoint DataFab qui décrit notre organisation.