



Butterfly Act

DAVIDSON

Principes de conduites environnementales, sociales et sociétales.

BUTTERFLY ACT 9.1

Rédaction Service juridique	Vérification Bertrand BAILLY Directeur Général Davidson Paris	Approbation Edouard MANDELKERN Président Davidson consulting
Signature 	Signature 	Signature 

Rédaction	Nature des modifications	Date
1	Version initiale	08/01/2013
2	Corrections globales du document	29/01/2013
3	Page 6 : complément sur le paragraphe concernant la diversité	15/02/2014
4	Version 2	06/04/2014
5	Version 3	13/09/2017
6	Version 4	01/08/2018
7	Version 5	02/04/2020
8	Version 6	05/03/2021
9	Version 7	14/12/2021
10	Version 8	28/02/2023
11	Version 9.1	23/07/2024



Table des matières

AVANT PROPOS – LETTRE DU DIRECTEUR GENERAL	5
COMMENT UTILISER ET FAIRE VIVRE CE DOCUMENT	6
1. Nos certifications sociales, sociétales et environnementales et principaux partenaires	7
2. Nos principaux indicateurs de suivi et objectifs	8
1. GRANDS PRINCIPES DIRECTEURS	10
2. NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX	11
1. Qualité de vie et des conditions de travail – QVCT	11
a) La lutte contre le harcèlement.....	12
b) Une culture d’ouverture et de dialogue	13
c) La tenue d’un comportement professionnel, respectueux des personnes	14
d) Le respect des obligations en matière d’hygiène et de sécurité.....	15
e) Le respect de la vie privée.....	17
f) La protection des données personnelles.....	18
g) Le respect du droit à la déconnexion	19
2. Diversité & Inclusion – D&I	21
a) La D&I : un enjeu stratégique pour Davidson.....	22
b) L’inclusion de personnes en situation de handicap	24
c) La mixité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	28
3. NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX	32
1. Une gouvernance exemplaire	32
a) Le respect des Droits Humains	32
b) Un politique d’achats responsables.....	33
c) L’éthique au quotidien	35
d) Une lutte permanente contre la corruption.....	41
2. Un impact positif sur la société	51
a) Un engagement financier.....	51
b) Un engagement humain	53
4. NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX	57
1. Constat, Cap 2030 & Indicateurs	57
a) Notre constat	57
b) CAP 2030	57
2. Nos principaux impacts en 2023	58
3. 5 postes d’émissions où concentrer nos actions	60
a) Décarboner les activités de nos clients.....	60
b) Plan de mobilité de nos collaborateurs	61
c) Sensibilisation, Formation et Gouvernance.....	63
d) Sobriété énergétique.....	64



e) Sobriété numérique.....	64
4. Nos principales actions pour décarboner nos activités.....	65
a) De nos clients.....	65
b) Plan de mobilité.....	65
c) Sensibilisation – Formation - Gouvernance	66
d) Sobriété énergétique.....	66
e) Sobriété numérique.....	67



AVANT PROPOS – LETTRE DU DIRECTEUR GENERAL

Après plusieurs années focalisées sur le bien-être des collaboratrices et des collaborateurs (1er Great Place To Work d'Europe pendant 4 ans), puis sur les externalités positives liées à l'environnement et au social / sociétal (B Corp depuis 2018), nous avons pris conscience que notre impact va bien au-delà des frontières de nos bureaux, de nos financements et de notre organisation.

Nos décisions, qu'elles soient relatives à nos projets internes ou externes (liés à nos services vers nos clients), entraînent des conséquences écosystémiques.

Les actualités récentes et les alertes répétées des scientifiques nous imposent de prendre notre part de responsabilité et d'agir en conséquence. Tous les efforts doivent être entrepris pour que Davidson ne fasse pas partie du problème futur (présent...). Pour cela nos compétences et notre temps doivent être davantage mis au service de la grande cause : Le Vivant, sous toutes ses formes. Ceci sur plusieurs plans :

1. Nous-mêmes (exemplarité)
2. Notre écosystème (soutien de la redirection écologique, sociale et sociétale de nos partenaires)
3. Au-delà (bousculement des consciences et alerte sur l'innovation sans progrès)

Notre objectif est que d'ici 2030 l'ensemble de nos contributions sur les deux premiers plans au moins soient évaluées au regard de leurs impacts financiers, humains et écologiques. Notamment nos externalités négatives seront étudiées sur l'ensemble de leur cycle de vie et réduites au strict minimum afin d'assurer :

- Bien-être et lien social (indispensables pour assurer la confiance mutuelle dans et avec notre écosystème)
- Pérennité (résilience) de notre activité

Enfin, nos externalités positives ne seront pas des lignes d'investissement comptable, mais bien des projets que nous suivrons au fil des années pour vérifier leur impact réel.

Nous souhaitons ainsi faire notre part, voire davantage, ce qui se traduit par une stratégie en 5 étapes :

1. Mesurer nos impacts
2. Réduire nos externalités négatives
3. Aider les autres à réduire leurs externalités négatives
4. Augmenter nos externalités positives
5. Partager

La réalisation de ce plan de transformation induit l'alignement des principes, postures et comportements de toutes nos parties prenantes.

C'est pourquoi il nous a semblé essentiel de réunir, dans une charte unique, l'ensemble des principes interdépendants de conduites environnementales, sociales, sociétales et éthiques de Davidson.

Le Butterfly Act est donc un outil conçu pour aider nos collaborateurs et partenaires à répondre aux questions qu'ils se posent ou à résoudre les dilemmes qu'ils pourraient rencontrer dans le cadre de nos activités communes.

Bonne lecture.

Bertrand BAILLY
Directeur général



COMMENT UTILISER ET FAIRE VIVRE CE DOCUMENT

Identifier les actes éthiques et éviter les erreurs sont des actes témoignant de la recherche de l'excellence. Bien sûr, nous sommes conscients qu'aucun document ne peut prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter. Les dilemmes éthiques se situent bien souvent dans des « zones d'ombre » dans lesquelles la solution est rarement évidente. Nous reconnaissons que certaines situations sont loin d'être simples. C'est pourquoi vos managers sont disponibles pour vous conseiller et vous aider à trouver les bonnes solutions.



Il appartient aux managers de créer, développer et diffuser une culture éthique auprès des collaborateurs et collaboratrices. Cela passe par une conduite irréprochable et une pédagogie sur l'importance des différents principes d'éthique dans le travail. Donner l'exemple est essentiel.

L'encadrement est également tenu de faire preuve de disponibilité pour les employés ayant des questions d'éthique ou désirant signaler une éventuelle infraction.

Enfin, chaque collaborateur et chaque collaboratrice doit faire vivre ces principes éthiques à travers ses comportements au quotidien avec l'ensemble de ses interlocuteurs que ce soit dans l'exercice de son métier, ou dans les relations d'affaires.

Aussi, chaque fois que vous pensez être confronté à une problématique éthique, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce conforme à l'ESPRIT DAV' et à cette Charte ?
- Est-ce légal ?
- En cas de doute, ai-je sollicité de l'aide ?

En cas de doute, **la règle d'or** est de le signaler et d'en discuter ouvertement avec votre manager ou d'envoyer un mail à l'adresse : ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres). Si vous le souhaitez, il vous est possible d'adresser à cette même adresse un courriel de façon anonyme en utilisant les plateformes suivantes (liste non exhaustive) : anonymousemail.me, envoyer-mail.fr, mailnesia.com ou encore 5ymail.com.

De plus, toutes nos parties prenantes, y compris les agents, prestataires de services, entrepreneurs indépendants, sous-traitants, fournisseurs, partenaires, ONG, et candidats à un poste au sein de Davidson, quels que soient leur fonction, leur secteur d'activité ou leur pays, peuvent lancer une alerte via le formulaire de contact de notre site internet Davidson.fr : <https://www.davidson.fr/contactez-nous>. Cela leur permet de signaler de manière confidentielle, et anonymement si souhaité, tout comportement contraire à notre Charte anticorruption, à ce Code de conduite (Butterfly Act) ou aux lois et règlements en vigueur.

L'ensemble des remontés seront traités dans un délai maximum de 15 jours et une revue annuelle de direction aura lieu sur la base de ces éléments. Il s'agira notamment de déterminer si le Butterfly Act doit évoluer pour prendre en compte des éléments nouveaux avérés.



MESURER NOS IMPACTS

1. Nos certifications sociales, sociétales et environnementales et principaux partenaires

Année 2024		B Corp	EcoVadis	Global Compact	BC	Great Place To Work	Charte Relations Fournisseurs responsables
1ère évaluation		déc-18	mars-11	juin-22	juin-20	janv-10	oct-21
Dernière évaluation		déc-21	mars-23	juin-23	juin-24	avr-24	NA
Prochaine évaluation		déc-24	juil-24	juil-24	juin-25	avr-26	NA
Niveau(x) actuel(s)		88.1 Best for the World - cat. Collab	SILVER	Actif	9 800 T CO2e sur périmètre SBTi	PG = 87% MTI = 83%	Actif
Axes évalués dans la certification	Social	Qualité de Vie & Conditions de Travail	x	x	x		x
		Diversité & Inclusion	x	x	x		x
		Droits Humains & Achats responsables	x	x	x		x
Sociétal		Ethique & Anti-corruption	x	x	x	x	x
		Don financier & en nature	x				
		Mécénat de compétences & Bénévolat	x				
Environnement		Empreinte Climatique	x	x	x	x	x
		Empreinte Eau	x	x	x		x
		Empreinte Matière	x	x	x		x
		Empreinte Biodiv	x*		x		x
		Pollution	x		x		x

x* Le thème est évalué par la certification, celle-ci juge cependant que notre secteur d'activité n'est pas concerné.



ouvrir l'emploi aux personnes handicapées



2. Nos principaux indicateurs de suivi et objectifs

1. Macro-indicateurs de transition environnementale

	MACRO -INDICATEURS	UNITE	2021 (ANNÉE DE RÉFÉRENCE)	2022	2023	STATUT À DATE	OBJ 2031 (ANNEE CIBLE SBTi)
CARBONE	Intensité carbone sur scope 3 	T CO2e émis/M€ CA sur scope 3 périmètre SBTi	27	34	32	↘	12
	Emissions annuelles SBTi + hors scope SBTi + scope 3.11 des produits vendus 	T CO2e	8 800 + 620 (hors scope SBTi) + 90 000 (3.11)	10 800 + 500 (hors scope SBTi) + 134 000(3.11)	9 730 + 560 (hors scope SBTi) + 100 000 (3.11)	↘	S1 & S2 : -50,4% en absolu S3 (hors option): -55%/k€ de CA soit -35% en absolu S3.11 : -10% en absolu
	Projets de séquestration financés/an (impact sur 10 ans)	T CO2e	19 000	19 500		↘	4/1000 CA – -17 100 (hyp 100€/T CO2e)
	Séquestration réelle relevées sur le terrain	T CO2e		1 ^{er} calcul en juin 2023			13 000
	Nb de km DOM-TRAV carbonés des salariés DAV (véh. Thermiques, hybrides ou 2 roues non élec)	% Km carbonés	4,1 M km carbonés sur 6,5 M km soit 63% km carbonés	10 M km carbonés sur 17 M soit 58%	8,5 M km carbonés sur 15 M soit 56%	-	20% (2,8 M km carbonés)
BIODIVERSITE	Impact sur les systèmes écosystémiques						A DEFINIR
EMPREINTE MATIERE	Poids moyen de la flotte (Somme du poids des véhicules/ nb de salariés associés à un véhicule)	Kg moy/véhicule	1 700	322 tonnes sur 216 véhicules eq. Moy = 1 491 kg/véhicule	391 tonnes sur 205 véhicules équivalents Moy = 1 907 kg/véhicule	↗	1 275 (-25% par rapport à 2021)
ENERGIE	Intensité énergétique (gaz+elec)	kWh/m ²	142	140	125	↘	100
	Source de production d'électricité	% Energie renouvelable	94%	98%	98%	=	100% (en 2030)
	Carburant (essence + gasoil) des véh. fonction	Litres	298 000	299 905	267 283	↘	0
CLIENTS	Nb de nouveaux projets à impact (ODD client ou mission)	#		57 (24 ODD nv Client + 33 ODD mission)	209 (72 ODD nv client + 137 ODD mission)	↗	1000
	CA des projets à impact(s) positif(s)	Millions €		2,8 M€ soit 1%	8,3 M€ soit 3%	↗	50 M€
FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	% fournisseurs engagés	% fournisseurs			Non calculé → Projet retardé post CSRD		80% de notre TOP10 de fournisseurs (en CA) engagés et pouvant fournir un FE précis
	Sensibilisation des prestataires sous-traitants de nos missions	% de questionnaires d'évaluation de l'impact carbone du STR exploitables	48%	84%	60%	↘	100%
COLLABORATEURS INTERNE	Sensibilisation des collaborateurs DAV	% collaborateurs DAV sensibilisés		16%	55% des admins 80% du business 20% des consultants	↗	100% consultants formés à l'écoconception (des +12 mois ancienneté)
	Comportements alimentaires	% salariés déclarant une alimentation végétarienne ou mixte pour les déjeuners sur temps de travail	Pas de possibilités offerte dans les cantines de DAV	25% végétariens et 50% en mixtes	24% végés 49% mixtes 26% carné	=	75% végétariens et 25% mixtes
ECOSYSTEME ELARGI	Nb de visites d'Impact/ mois	#		682 en dec. 22	? Plus d'analytics sur le site	??	1 000 en déc 2031



2. Principaux indicateurs sociaux/ sociétaux

Indicateur	Dernière mesure	Description	Mode de calcul	Objectif
% satisfaction des collaborateur.trices	Résultat 2024: 87%	Mesure la satisfaction globale des salarié.es de façon anonyme	Questionnaire GPTW	90% en 2026 dont 60% en « Presque toujours vrai »
Index Egalité Professionnelle	Index égalité pro 2024 sur 2023 : Entre 80/100 et 95/100 en fonction des entités	L'Index de l'égalité a été conçu au 01 mars 2019 pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.	L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés : - L'écart de rémunération - L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	90 sur toutes les entités dès 2025
Sensibilisation au Sexisme Ordinaire	NA – Lancement en 2024	Dans le cadre de nos actions de sensibilisations contre les violences sexistes et sexuelles, nous avons décidé de sensibiliser tous nos salarié(e)s au sexisme ordinaire via une expérience de réalité virtuelle pour le staff et via un e-learning pour les consultant(e)s	La valise de 6 casques VR fait le tour de la France pour former le staff. L'e-learning sera disponible pour les consultantes et le staff non formé dès septembre 2024. La sensibilisation fera partie des contenus obligatoires à suivre dans les 6 mois suivant l'arrivée.	2026 : 100% du staff et 50% des consultant(e)s 2027 : 100% du staff et 100% des consultant(e)s
B Corp	88,1/ 200	Mesure la performance d'une entreprise en matière de gouvernance, de collaborateur.rices, de la communauté et de l'environnement.	Un analyste de normes de B Lab organise une réunion téléphonique pour revoir le B Impact Assessment. Avant cette revue, l'entreprise partage 6 à 15 documents sélectionnées aléatoirement pour vérifier le questionnaire.	90/200 en 2024
EcoVadis	Silver (top 15%)	Le questionnaire aborde tous les principaux impacts RSE pour une organisation de notre taille, secteur d'activité et localisation. Le questionnaire permet de fournir des preuves pour tous les domaines dans lesquels votre entreprise s'est montrée innovante ou est allée « au-delà de la simple conformité »	Les enjeux ou critères se basent sur des normes RSE internationales tels que les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), la norme ISO 26 000, les principes CERES, et les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits humains.	Atteindre le niveau Gold



1. GRANDS PRINCIPES DIRECTEURS

Nous attachons une place particulière au développement de nos collaborateurs et plus généralement à l'environnement de travail dans lequel nous intervenons. Cet état d'esprit se concrétise en deux temps. D'abord par le respect de principes généraux et universels et ensuite par leur traduction au quotidien.

Groupe citoyen et responsable, Davidson défend donc les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Nous sommes attachés aux valeurs de droits de humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales tirées de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations-Unies contre la corruption. Elle invite les entreprises à respecter les 10 principes suivants :

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,
3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective,
4. Eliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire,
5. Abolir effectivement le travail des enfants,
6. Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession,
7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,
8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement,
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes.

Outre les grands textes précédents, le Butterfly Act repose également sur :

- Les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme adoptés Le 17 juin en 2011 ;
- Les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ;
- La convention internationale des droits de l'enfants des nations Unies du 20 novembre 1989 (ratifiée en France, le 7 août 1990), la convention du New York du 26 janvier 1990 (en vigueur en France depuis le 6 septembre 1990) et les conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT relatives au travail des enfants ;
- Les conventions n° 29 (du 28 juin 1830, ratifié par la France le 24 juin 1937) et n° 105 (du 25 juin 1957, ratifié le 18 décembre 1969) de l'OIT relatives au travail forcé ;
- Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) du 27 avril 2016 entré en vigueur le 25 mai 2018.

Par le respect de ces grands principes, nous veillons à l'épanouissement de chacun en respectant et promouvant la liberté d'expression, la vie privée des personnes, en excluant toute forme de discrimination et de harcèlement. Nous nous assurons que chaque collaborateur évolue dans un environnement de travail où les risques professionnels sont maîtrisés y compris par la responsabilité de chacun en matière de sécurité et de santé.

Dans ce cadre, chaque salarié contribue aux engagements du groupe chacun à son niveau et dans l'accomplissement de ses missions en matière de respect de ces droits humains fondamentaux.



2. NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX

Nous l'avons vu, mettre les salarié.es au centre de l'entreprise fait partie de l'ADN de Davidson. Notre responsabilité d'employeur est grande, c'est pourquoi nous nous engageons à assurer à l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices de bonnes conditions de travail, à la fois sur le plan physique et mental, bien entendu respectueuses des Droits Humains, mais aussi à adopter une politique d'inclusion, destinée à prévenir les discriminations, à assurer l'égalité des chances et la diversité au sein de notre entreprise. Ces engagements d'employeurs se traduisent à la fois par notre politique Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et par notre politique Diversité & Inclusion (D&I), dont vous trouverez les détails ci-dessous.

1. Qualité de vie et des conditions de travail – QVCT

De quoi s'agit-il ?

La QVCT est définie par l'Accord National Interprofessionnel sur l'Égalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail comme étant "les conditions dans lesquelles les salarié.es exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte."

Ainsi, la notion de QVCT permet de veiller au respect **des conditions d'une bonne santé des travailleurs, à la fois sur le plan physique et psychosocial**, tout en prenant en considération le cadre de travail fixé par l'entreprise.

Pour Davidson, cela se matérialise par les engagements suivants :

- La lutte contre le harcèlement
- Une culture d'ouverture et de dialogue
- La tenue d'un comportement professionnel, respectueux des personnes
- Le respect des obligations en matière d'hygiène et de sécurité
- Le respect de la vie privée
- La protection des données personnelles
- Le respect du droit à la déconnexion



a) La lutte contre le harcèlement

De quoi s'agit-il ?

Respect sur le lieu de travail : Davidson s'engage à promouvoir un environnement professionnel exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Tolérance zéro : Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, ni de violence, ni aucun acte qui rendrait le lieu de travail menaçant.

Références textuelles

Dispositions du code pénal et du code du travail, circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à la discrimination au travail.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- respecter les autres et n'admettre aucune forme de harcèlement ni de violence sur le lieu de travail ;
- informer de toute forme de harcèlement ou de violence observée ;
- ne tolérer ou pratiquer aucune forme de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail.

En pratique :

L'un(e) de mes collègues se tient toujours très près de moi, pose la main sur mon dos et mes épaules lorsque je suis à mon bureau. Cela me gêne énormément. S'agit-il de harcèlement ?

C'est possible. Si vous le pouvez, demandez à votre collègue d'éviter de vous toucher. Ensuite, si vous estimez que cela n'a rien changé, vous pouvez en parler à votre manager. Si cela vous met mal à l'aise, vous pouvez vous adresser directement au pôle RH ou à votre ambassadrice QVCT, qui est a été formée pour être « Relais Harcèlement » en local.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté(e) à un problème touchant au harcèlement, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre hiérarchie, au pôle RH, à l'ambassadrice QVCT ou au service juridique (juridique@davidson.fr).

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

Vous disposez également d'un canal externe, via le formulaire ci-dessous :

<https://qualisocial.typeform.com/to/mPHRk1sV> qui sera transmis à Qualisocial

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, clients etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



b) Une culture d'ouverture et de dialogue

De quoi s'agit-il ?

Nous nous attachons à maintenir des relations humaines exigeantes et harmonieuses. Tous nos collaborateurs et toutes nos entités travaillent ensemble, de façon ouverte et respectueuse. Davidson favorise en effet un relationnel entre collaborateurs basé sur la courtoisie, la discrétion, la considération, la reconnaissance et la confiance. Il est important de reconnaître les idées de chacun ainsi que leurs contributions au développement de la société. Nous croyons au travail d'équipe. Nous écoutons et partageons librement l'information dans le respect des règles de confidentialité du Groupe. Nous encourageons fortement le dialogue ouvert par le biais de réunions d'équipes, des visioconférences, des forums et des enquêtes annuelles auprès des collaborateurs qui nous permettent d'exprimer librement notre opinion.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- s'assurer que nous conservons notre culture d'ouverture et d'intégration ;
- participer au dialogue de manière positive, en recherchant une issue favorable ;
- comprendre et mettre en pratique les valeurs de Davidson afin de pouvoir encourager et favoriser un environnement où le dialogue est ouvert.

En pratique :

Je suis manager. Que dois-je faire pour entretenir un dialogue ouvert avec les membres de mon équipe ?

Il est important de se montrer disponible et à l'écoute de ses collègues en organisant à intervalles réguliers des points pour permettre le dialogue afin de répondre à leurs préoccupations. Il est également essentiel de porter une attention particulière aux résultats remontés par les outils de satisfaction.



c) La tenue d'un comportement professionnel, respectueux des personnes

De quoi s'agit-il ?

Professionnalisme : chacun d'entre nous représente Davidson. Notre comportement et nos activités dans l'exercice de nos fonctions peuvent avoir des répercussions sur notre groupe et sur notre réputation professionnelle. Nous devons respecter les règles de comportement généralement acceptées socialement.

Référence textuelle

Notre règlement intérieur, articles R 4228-20 et R 4228-21, L4121-1 et suivants du code du travail.

Chacun s'engage notamment à :

- lors de tout événement lié au travail, adopter un comportement professionnel, raisonnable, adapté, et qui ne porte pas atteinte à la notoriété du groupe, ni à notre réputation professionnelle ;
- garder à l'esprit, lors d'événements professionnels, qu'il représente l'image du groupe et être donc conscient de la manière dont son comportement peut être perçu par les autres.
- ne pas consommer de l'alcool au point d'altérer le consentement ou le jugement au travail et lors des événements liés au travail ;
- ne pas détenir ou consommer des substances illicites au travail ou lors des événements professionnels.

En pratique :

A l'occasion d'un événement festif organisé par mon service, j'ai été gêné(e) par la quantité d'alcool qui a été consommée. Ce comportement est-il acceptable ?

Lorsque nous participons à un événement festif organisé par Davidson, nous devons avoir un comportement adapté. La consommation d'alcool au cours des événements liés au travail ne doit pas altérer notre comportement ou notre jugement. En tant que collaborateur d'un groupe multiculturel, nous devons en outre faire preuve de respect et d'égards envers les autres cultures. Dans certains pays où nous sommes implantés et pour certains de nos collègues, la consommation d'alcool est limitée voire interdite.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté(e) à un comportement irrespectueux, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie**, au **pôle RH**, à l'**ambassadrice QVCT** ou au **service juridique** ([juridique@davidson.fr](mailto:juridique@ davidson.fr)).

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



d) Le respect des obligations en matière d'hygiène et de sécurité

De quoi s'agit-il ?

Respecter les règles : Davidson est très vigilant au respect de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité. Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures d'urgence en vigueur. En mission chez un client, nous devons aussi nous conformer à toutes les règles d'hygiène et de sécurité propres au client. Chaque entité de Davidson met à jour annuellement son document unique d'évaluation des risques professionnels comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et précisant les actions à entreprendre. Dans le cadre de cette mise à jour une visite des locaux est organisée annuellement. Ce document unique concerne les salariés travaillant dans les locaux de Davidson. Nos salariés travaillant sur des sites clients se soumettent aux règlements relatifs à la sécurité en vigueur sur ces sites. Nous nous assurons de leur existence et de leur communication à l'ensemble des salariés. Le cas échéant, nous signons un plan de prévention avec nos clients, mais également avec les prestataires avec lesquels nous travaillons plus de 400 heures par an suite à une visite de nos locaux.

Nous abordons notamment dans ces différents documents les thèmes suivants :

- Organisation des premiers secours ;
- Formation à la sécurité ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Equipements et conditions de travail ;
- Sécurité des lieux de travail ;
- Déplacements professionnels ;
- Risques psychosociaux.

Nous demandons à nos sous-traitants ainsi qu'à leur personnel de se conformer aux règlements relatifs à la sécurité et à l'hygiène en vigueur chez Davidson et ses clients. Nos sous-traitants s'engagent à respecter les articles du Code du travail relatifs à la santé et sécurité des travailleurs d'une entreprise extérieure réalisant des travaux dans une entreprise utilisatrice.

- **Apporter son soutien :** nous encourageons nos managers à veiller à l'hygiène et à la sécurité des membres de leurs équipes.
- **Rester vigilant :** nous devons repérer et signaler à notre hiérarchie tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène et/ou la sécurité de nos collaborateurs.

Référence textuelle

Notre règlement intérieur, articles R 4228-20 et R 4228-21, L4121-1 et suivants du code du travail.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- reconnaître et respecter les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les procédures d'urgence applicables qui lui sont communiquées conformément à la législation en vigueur aussi bien dans le groupe que chez les clients ;
- prendre toutes les précautions raisonnables afin de maintenir un environnement de travail sûr et sain ;
- s'assurer que ses actes n'entraînent aucun risque pour lui-même ou pour les autres ;
- ne jamais se placer ou de placer des collaborateurs dans des situations présentant un risque en matière d'hygiène ou de sécurité.



En pratique :

Je travaille chez un client où je participe à des réunions sur un lieu de production. Quelles sont mes responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité ?

Vous avez le devoir de prendre connaissance des mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur chez le client. Vous pouvez par exemple demander à votre manager d'obtenir auprès du client un exemplaire de son règlement sur ce sujet. En cas de réelle inquiétude quant à votre sécurité ou à celle de votre équipe, parlez-en immédiatement à votre manager. En cas de besoin, ce dernier devra aborder le problème avec le client. Si vous êtes vous-mêmes un manager, l'une de vos priorités dès le lancement d'un projet doit être de consulter les mesures d'hygiène et de sécurité du client.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté(e) à un problème relatif à l'hygiène et à la sécurité, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou à l'équipe de **Facility Management**. Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres)

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



e) Le respect de la vie privée

De quoi s'agit-il ?

- Tout collaborateur a droit au respect de sa vie privée. Celle-ci comporte plusieurs aspects : l'état de santé, l'image, la pratique religieuse ou encore les relations familiales.
- **Respect des lois et normes en vigueur** : Davidson respecte les lois et normes en vigueur en matière de protection de la vie privée et de droit à l'image. Nous garantissons à nos collaborateurs le respect de leur vie privée sur leur lieu de travail.

Références textuelles

Article 9 du Code civil

Article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme

Article L 1121-1 du Code du travail

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- respecter la vie privée de chaque collaborateur ;
- garantir la confidentialité des informations personnelles des collaborateurs ;
- ne pas collecter d'information inappropriée (état de santé, orientation sexuelle, opinion politique, sensibilité religieuse...) et sans intérêt pour l'activité professionnelle ;
- ne pas utiliser l'image d'un collaborateur sans son consentement.

En pratique :

Pour l'anniversaire d'une collègue, je souhaite lui envoyer un bouquet de fleurs à son domicile. Puis-je contacter le service RH afin d'obtenir son adresse personnelle ?

L'adresse personnelle fait partie intégrante de la vie privée. En conséquence, il s'agit d'une information confidentielle qui ne peut pas être délivrée par le service RH.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une question concernant le respect de la vie privée, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie**.

Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



f) La protection des données personnelles

De quoi s'agit-il ?

Dans le cadre de nos activités, nous collectons et utilisons des données à caractère personnel. Ainsi, Davidson est responsable de leur protection. Les données personnelles sont toutes les informations se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

Un droit de contrôle : Toute personne dont les données ont été collectées dispose d'un droit individuel de contrôle sur la collecte, l'accès, le traitement, la conservation et l'utilisation de ses données.

Un traitement conforme au RGPD : Nous traitons les données à caractère personnel conformément aux exigences du Règlement européen relatif à la protection des données à caractère personnel (RGPD). A cet effet, un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été désigné.

Références textuelles

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, dit « RGPD ».

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- ne jamais détenir de données personnelles dans des conditions qui pourraient être contraires aux lois et règlements en vigueur ;
- ne pas communiquer d'informations personnelles à des tiers, sauf en cas d'obligations légales ou d'autorisation expresse de l'intéressé ;
- traiter les données à caractère personnel de manière licite, loyale et transparente ;
- collecter uniquement les données personnelles nécessaires à nos activités professionnelles ;
- ne pas conserver les données personnelles plus longtemps que la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été collectées ;
- informer les personnes dont les données sont collectées de l'utilisation qui en sera faite ainsi que des modalités d'accès et de rectification existantes ;
- corriger ou détruire toutes données inexacts ou incomplètes ;
- sécuriser la conservation des données personnelles afin de minimiser les risques de divulgation ;
- respecter les recommandations émises par le DPO de l'entreprise concernant le traitement, la conservation et l'archivage de toutes données à caractère personnel ;
- mettre en place un questionnaire de sensibilisation à la sécurité de l'information à l'attention des collaborateurs.

En pratique :

Un ancien candidat vient de me contacter et me demande d'effacer toutes les données personnelles le concernant en application du Règlement Général sur la Protection des Données. Que dois-je faire ?

Cet ancien candidat fait valoir son droit à la suppression des données personnelles. Dès réception, vous avez l'obligation de transférer cette demande à notre DPO (dpo@davidson.fr) qui accèdera à la demande dudit candidat dans un délai raisonnable.



Qui contacter ?

Pour toute question concernant le traitement de vos données personnelles, leur modification ou leur suppression, vous pouvez écrire directement à dpo@davidson.fr.

g) Le respect du droit à la déconnexion

De quoi s'agit-il ?

- **Une connexion maîtrisée** : La généralisation des outils de communication à distance représente un progrès pour l'entreprise et pour les salariés. Mais, elle peut également conduire à une intensification non maîtrisée des sollicitations professionnelles. Davidson est très vigilant quant au bien-être de ses collaborateurs ainsi qu'au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, Davidson réaffirme le bon usage des outils numériques et de communication et leur nécessaire régulation.
- **Un droit pour chaque salarié** : Le droit à la déconnexion est le droit de tout salarié, sans que cela puisse lui être reproché ou qu'il puisse être sanctionné, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Bien que chaque salarié en bénéficie, il est des situations exceptionnelles et urgentes où les salariés peuvent être contactés pendant les temps non travaillés. Cela peut être le cas notamment lorsque la santé et/ou la sécurité d'un salarié est menacée, lorsque les biens et/ou les services de l'entreprise sont, ou risquent d'être, en danger de manière imminente.
- **Le salarié acteur de sa propre déconnexion** : Chaque salarié est acteur de sa propre déconnexion et doit veiller au respect de ses temps de repos et de congés. Pour cela, il est indispensable que chacun adopte un usage raisonnable et responsable des outils de communication et de connexion à distance.
- **Une vigilance des managers** : Le management doit également veiller à ce que la charge de travail permette aux salariés d'exercer leur droit à la déconnexion et ne pas attendre de réponse de la part de ses collaborateurs hors temps de travail. Le management ne pourra pas imposer de réunion hors temps de travail.

Référence textuelle

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi El Khomri ».

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone, afin notamment de ne pas créer un sentiment d'urgence ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- s'abstenir d'utiliser les outils numériques de communication et de connexion à distance mis à leur disposition, sauf urgence ;
- utiliser de manière optimisée la messagerie électronique notamment en s'interrogeant sur la pertinence des destinataires du courriel, en utilisant de manière modérée les fonctions « Répondre à tous » et « Copie à », en précisant l'objet du courriel, en veillant à la clarté, la neutralité et la concision de son courriel, en évitant l'envoi de fichier trop nombreux, en évitant de lire hors temps de travail un mail non identifié comme urgent ;
- généraliser l'ajout de la phrase suivante à sa signature : « les e-mails que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate ».



En pratique :

Au cours de mes congés, il peut m'arriver d'être sollicité très régulièrement par des e-mails que je reçois directement sur mon smartphone. Comment dois-je réagir ?

Avant les départs en congés, nous préconisons que chaque salarié active la fonction « gestion des messages en cas d'absence » et indique les coordonnées d'un personnel à joindre en cas d'urgence. Nous recommandons également de désactiver les « push/alertes/notifications » relatives à la réception des e-mails sur les téléphones portables et tablette.

Afin de faciliter les échanges entre mes différents consultants, je prévois régulièrement des réunions en visio-conférence sans me préoccuper de leur date de congés. Cependant, nombreux sont ceux qui se plaignent de cette organisation, et me font part de leur inquiétude à être sanctionnés s'ils ne se connectent pas. Comment puis-je réagir ?

Davidson invite les managers à favoriser les échanges en présentiel afin d'éviter cette situation. Dans tous les cas, un salarié ne pourra pas faire l'objet de sanctions s'il n'est pas connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail sauf situations exceptionnelles.



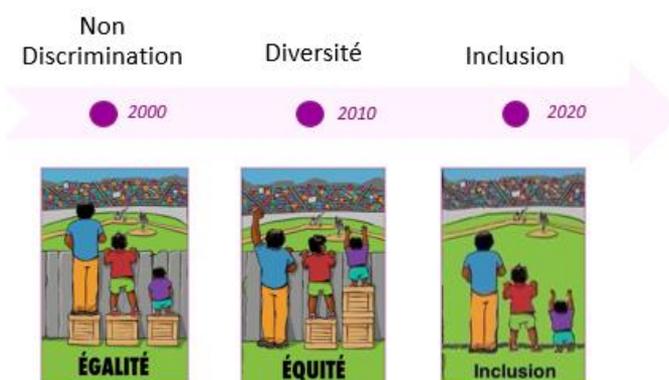
2. Diversité & Inclusion – D&I

De quoi s'agit-il ?

Depuis sa création en 2005, Davidson s'est engagé dans des démarches de prévention des discriminations, puis de promotion de la diversité et se positionne aujourd'hui en faveur de l'inclusion. Cette évolution dans la terminologie n'est pas juste un effet de communication, elle illustre trois niveaux de maturité sur le sujet avec des concepts bien distincts :

- **La non-discrimination** est un principe d'égalité de traitement qui interdit de traiter de façon défavorable une personne sur la base de critères définis par la loi. C'est une posture défensive qui répond à des enjeux de respect du cadre juridique et de prévention du risque d'image. Mais, traiter tout le monde de la même façon ne garantit pas une égalité dans les faits, car certaines personnes partent avec moins de chances que les autres au départ. Le principe de non-discrimination désigne donc l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés, tels que l'apparence, la croyance, l'âge ou le sexe. Il existe actuellement [26 critères de discrimination en France](#). Ne pas discriminer ne garantit pas forcément d'avoir de la diversité au sein de ses salariés. Certains groupes peuvent s'autocensurer ou avoir à surmonter des difficultés particulières devant ou dans l'emploi. C'est pourquoi nous souhaitons être proactive et passer d'une logique d'égalitarisme à une logique d'équité ou d'égalité des chances en donnant plus à celles et ceux qui en ont besoin. Cela peut passer par des actions en faveur du handicap, de la mixité, de la diversité des origines ou encore en faveur de la diversité des âges. L'objectif est d'attirer tous les talents et de s'assurer que l'entreprise est à l'image de la société ou de ses clients.
- **La diversité** désigne donc l'ensemble des différences individuelles dans un groupe, que celles-ci soient visibles (ethnie, sexe, la situation de handicap, etc.) ou moins perceptibles (affiliation politique, orientation sexuelle etc.). Avoir des personnes différentes ne garantit pas nécessairement plus d'innovation, de cohésion et d'engagement si cela n'est pas correctement géré. La diversité peut parfois générer des conflits, du conformisme ou des regroupements communautaires. Pour être performante, la diversité doit être bien managée et pour cela il est nécessaire de faire de l'inclusion.
- **L'inclusion**, c'est reconnaître et valoriser les différences individuelles dans un socle commun. C'est une démarche transformationnelle qui permet de respecter l'identité et la singularité de chaque personne tout en lui donnant le sentiment d'appartenir à un collectif. L'inclusion passe aussi bien par l'adaptation des pratiques RH et managériales que par le comportement de chaque salarié-e dans ses relations avec les autres. L'inclusion est donc un principe qui met en lumière la place de « plein droit » de toutes les personnes dans la société, quelles que soient leurs caractéristiques.

Evolution de la lutte contre les discriminations



a) La D&I : un enjeu stratégique pour Davidson

La Diversité et l'Inclusion (D&I) est un enjeu stratégique pour Davidson pour qui l'identification, le recrutement, le développement et la rétention de talents sont de véritables leviers de performance.

Nous pensons que favoriser la diversité sous toutes ses formes (sexe, genre, handicap, origines etc.), et ainsi laisser se confronter différents points de vue, encourage la créativité. De plus, nous souhaitons offrir aux salarié.es la possibilité de s'exprimer librement en étant eux-mêmes et tenons à prendre en compte leur parole.

Notre volonté est d'être une entreprise mixte et handi-accueillante dans laquelle les collaborateurs et les collaboratrices se sentent bien tels qu'ils/elles sont, à l'image de la diversité des clients que nous servons et de la société dans laquelle nous opérons.

Nous souhaitons permettre à chaque employé(e) de travailler dans les meilleures conditions pour exprimer ses talents et reconnaître son potentiel. Cela d'autant plus, que nous sommes profondément engagés à participer aux transformations positives du monde.

Davidson a de ce fait signé la Charte de la Diversité, dans laquelle nous nous engageons à :

- **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement**, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.**
- **Evaluer régulièrement les progrès réalisés** informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Comment agir ?

Chacun(e) s'engage notamment à :

- Participer aux conférences/webinars de sensibilisation Diversité & Inclusion et/ou suivre les e-learning sur le sujet ;
- En cas de recrutement, se former à l'identification et la lutte contre les biais cognitifs ;
- Ne tolérer aucune plaisanterie, parole, geste ou comportement qui pourrait offenser, entraîner un sentiment de discrimination, de rejet ou générer un environnement hostile ;
- A l'inverse, faire preuve de bienveillance et d'empathie, dans la mesure du possible, prendre en compte les situations personnelles de chacun(e) ;
- Evaluer les membres de son équipe en fonction de leurs compétences, de leur attitude et de leurs résultats professionnels ;
- Ne faire aucun favoritisme ;
- Ne pas accorder un respect différencié selon les individus.



En pratique :

J'ai à cœur de soutenir la diversité et l'inclusion au sein de mon équipe. En phase de recrutement, puis-je avoir une attitude volontaire pour la prendre en compte ?

Chaque candidat et candidate doit être traité(e) sur un pied d'égalité, d'où l'importance de prendre conscience de ses biais cognitifs en se formant sur le sujet. Nous recommandons une attitude volontariste en faveur de recrutements valorisant la diversité, mais tenons à ce que cela ne se fasse pas au détriment des compétences et du savoir être.

Je suis manager et l'un des membres de mon équipe me fait part de son handicap. Comment dois-je agir ?

Davidson accompagne les personnes en situation de handicap afin de leur permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions. Elle met en place les moyens nécessaires à l'assistance des personnes handicapées.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté(e) à une préoccupation concernant l'égalité, la diversité et l'intégration, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie**, au pôle **RH** ou à votre **ambassadrice Diversité & Inclusion** ! Et si votre question porte spécifiquement sur le handicap, n'hésitez pas à contacter l'une des deux référentes sur le sujet : eloise.belus@davidson.fr et maeliss.delacroix@davidson.fr.

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

Parmi tous les enjeux de diversité et d'inclusion, nous en avons identifié deux qui nous semblent particulièrement prioritaires :

- L'inclusion de personnes en situation de handicap
- La mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A ces enjeux stratégiques, s'en ajoutent d'autres qui nous semblent également majeurs, tels que l'inclusion de personnes seniors et l'inclusion LGBT+. Des sensibilisations et formations sont donc également proposées sur ces sujets, comme en mai 2024 avec l'association l'Autre Cercle.



b) L'inclusion de personnes en situation de handicap

En France, la moitié de la population sera confrontée un jour à une situation de handicap dans sa vie. 12 millions de personnes sont par ailleurs actuellement en situation de handicap, soit 1 individu sur 6. Pourtant, le handicap étant principalement invisible, nous n'en avons pas toujours conscience.

Dans le pire des cas, nous pouvons mêmes être porteurs de stéréotypes et d'idées reçues, aboutissant à ce qu'aujourd'hui une personne handicapée a trois fois moins de chances que la moyenne d'être en emploi et est deux fois plus exposée au chômage.

Pour lutter contre cette injustice, et parce que nous sommes convaincus que la diversité est source de performance, Davidson s'engage pour l'inclusion de personnes en situation de handicap. En 2024, nous avons donc réalisé un Diagnostic Action avec l'AGEFIPH et le cabinet Atouts & Handicap afin de mieux cerner nos enjeux et nous aider à établir un plan d'actions avant de pouvoir créer une Convention Entreprise avec l'Agefiph, voire un Accord Entreprise (Mission handicap) ! Mais avant de décrire nos engagements et actions sur le sujet, revenons sur quelques points de définitions.

3. Quelques définitions

Selon l'OMS

« Est handicapée toute personne dont l'intégrité **physique ou mentale** est **passagèrement ou définitivement** diminuée, **soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident**, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises. »

Selon la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005

« Constitue un Handicap, toute **limitation d'activité** ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une **altération substantielle, durable ou définitive** d'une ou plusieurs **fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques**, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

4. On distingue souvent 7 grandes familles de handicap

						
Handicap moteur	Maladies invalidantes	Handicap psychique	Handicap auditif	Handicap mental	Handicap cognitif	Handicap visuel
Lombalgie, TMS ¹ , rhumatisme, malformation, paralysie, AVC ² ... Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à oraler.	Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie... les maladies invalidantes entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.	Névrose, TOC ³ , phobies, addictions, dépression, ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.	Acouphène ou surdité légère à profonde, la perte auditive totale est rare. Le handicap auditif se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.	Trisomie 21, syndrome x fragile... Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.	Troubles de déficit de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique... Le handicap cognitif se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.	Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme... Le handicap visuel a de nombreuses origines (congénitale, due à une maladie ou un accident). Il se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.
LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?	LE SAVIEZ-VOUS ?
Moins de 5% des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.	375 000 nouveaux cas de cancer sont détectés tous les ans en France. 80% des personnes reprennent leur activité dans les deux ans après le diagnostic.	À la différence du handicap mental, le handicap psychique n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne.	Le plus souvent les personnes sourdes ne sont pas muettes, même si dans certains cas le handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraler.	Si un grand nombre de handicaps mentaux ont une cause génétique, dans 30% des cas, leurs origines restent inconnues.	Dyslexie (troubles de l'écriture), dysphasie (troubles du langage oral), dyspraxie (troubles de la coordination du geste), les troubles DYS sont reconnus comme un handicap à part entière depuis 2005.	En France parmi le 1,5 million de personnes déficientes visuelles 14% sont aveugles et une minorité utilisent le braille.
<small>1. TMS: Troubles musculo-squelettiques. 2. AVC: Accident vasculaire cérébral.</small>		<small>3. TOC: Trouble obsessionnel compulsif.</small>				



5. Il existe aussi de nombreuses idées reçues

Idée reçue n°1 : le handicap se voit forcément

80% des handicaps sont invisibles.

Diabète, TOC, troubles DYS, addictions, daltonisme, acouphènes etc. Tout le monde peut être concerné ! D'ailleurs 12 millions de français sont actuellement en situation de handicap, mais nombreux sont ceux et celles qui ne le déclarent pas et n'ont parfois même pas conscience que leur altération est considérée comme un handicap !

Idée reçue n°2 : le handicap ne concerne qu'une minorité de personnes

En France, **1 adulte sur 2** sera en situation de handicap au cours de sa vie.

Accident, maladie, vieillesse, autant de situations du quotidien qui peuvent nous toucher.

Idée reçue n°3 : si je me déclare RQTH, tout le monde va le savoir et cela aura des impacts dans la sphère privée à vie

La RQTH ne mentionne jamais l'origine du handicap, cette information restera toujours confidentielle ! De plus, la RQTH ne sera pas communiquée à votre sphère privée, et n'aura donc pas d'impact sur votre capacité à être assuré(e) ou à emprunter.

Enfin, **elle peut être temporaire**, et n'être donc valable, par exemple, qu'une année.

Idée reçue n°4 : me déclarer RQTH n'a d'intérêt que pour ma société

Les déclarations sont effectivement importantes pour Dav, de par notre obligation d'employer 6% de personnes handicapées. Mais cela a beaucoup d'avantages pour le ou la salarié(e) aussi ! Aménagement de poste ou d'horaires, compte formation majoré, suivi médical renforcé, départ à la retraite anticipée dans certaines conditions... ce à quoi nous avons décidé de rajouter **1500€ de chèque CESU par an** depuis le 1er janvier 2024 !

Idée reçue n°5 : la RQTH est compliqué à obtenir

Cela dépend honnêtement de votre appétence pour les formulaires administratifs. Cela dit, la démarche se fait en quelques étapes et nous sommes deux Référentes Handicap missionnées pour vous aider. Vous pouvez aussi vous adresser à votre médecin généraliste ou à Cap Emploi. N'hésitez pas non plus à en parler à votre manager ou votre RH de proximité. **Nous sommes plusieurs à pouvoir vous accompagner !**



6. Focus sur la RQTH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Vous êtes concerné(e) par le handicap si un problème de santé vous empêche d'accomplir certaines tâches dans votre emploi, **quand bien même cela ne se voit pas ou n'est pas définitif.**

La RQTH peut être temporaire. Dans ce cas, elle est renouvelable uniquement à la demande du bénéficiaire.

Certaines personnes, n'ont pas besoin de faire la demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

Avantages :

En demandant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), vous pouvez bénéficier d'aménagements pris en charge par ce dispositif comme :

- une prise en compte de votre état de santé par notre entreprise
- un suivi renforcé par la médecine du travail
- si nécessaire d'un aménagement de poste et d'horaires
- 300€ de plus sur votre compte formation
- un départ anticipé à la retraite sous certaines conditions
- un suivi particulier de la part d'associations mais aussi de vos contacts entreprises sur le sujet (manager, RH, Référent(e) handicap)

Ce à quoi nous ajoutons 1500€ de chèque CESU par an depuis le 1^{er} janvier 2024 !

Inconvénients :

Même si elle peut être temporaire, et que certaines informations - comme la nature du handicap ou de la maladie - resteront toujours confidentielles, la RQTH officialise votre situation. C'est un cap qui peut être compliqué de passer.

Très souvent revient l'idée que la RQTH puisse impacter la vie personnelle, et notamment la capacité bancaire. En réalité, seul un questionnaire sur l'état de santé peut vous être demandé (pas la RQTH). En outre, depuis le 1^{er} juin 2022, vous n'avez plus à en remplir si la part assurée par personne est inférieure ou égale à 200 000 euros par personne et si le remboursement total de votre prêt est prévu avant vos 60 ans. Mais cela signifie aussi que le questionnaire de santé reste obligatoire pour tous les crédits supérieurs à 200 000 euros pp ou pour des emprunteurs qui auront plus de 60 ans à la fin du remboursement du prêt. Votre situation devra donc être évoquée dans le questionnaire d'autant plus qu'elle aura été officialisée.

Comment l'obtenir ?

1. [Télécharger un dossier de demande RQTH](#) ou retirez-le auprès de la MDPH de votre département
2. Contactez votre médecin traitant ou votre spécialiste pour qu'il remplisse [le certificat médical](#)
3. Remplissez l'ensemble du dossier RQTH et envoyez votre dossier à la [MDPH de votre département](#)
4. Une fois la RQTH reçue, et si vous le souhaitez, transmettez là aux référentes handicap (eloise.belus@davidson.fr et maeliss.delacroix@davidson.fr) ou à votre manager/RH.



7. Nos engagements et actions associées

Engagement n°1 : Etre exemplaires et volontaristes dans nos pratiques de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés

Sur le recrutement, nous travaillons avec Adecco, Cap Emploi et Défi RH pour nous aider à sourcer des profils staff et consultant(e)s. Nous publions certaines de nos offres directement sur le site emploi de l'Agefiph. Enfin, tous les nouveaux managers sont formés au recrutement inclusif.

Sur la partie intégration, nous sommes vigilant(e)s à ce que nos outils et formations soient accessibles aux personnes en situation de handicap et avons par ailleurs nommé une référente en accessibilité numérique – Justine ZITOUNI--TINLOT (justine.zitouni@davidson.fr).

Engagement n°2 : Améliorer le maintien dans l'emploi et la qualité de vie de nos salarié(e)s en situation de handicap

Sur le maintien dans l'emploi, nous nous engageons à outiller les managers pour améliorer la prise en compte précoce des situations. Pour les collaborateurs en situation de handicap identifiés, un suivi approfondi avec les référentes handicap est proposé et des solutions d'analyse des besoins (prestations ergonomiques, notamment avec notre partenaire Equilibre Ergonomie) sont proposées.

De plus, nous avons ajouté de nombreux droits pour améliorer considérablement la qualité de vie de nos travailleurs handicapés ou de salarié(e)s aidant(e)s. Par exemple, nous offrons ½ journée de congé par mois aux parents d'enfants en situation de handicap, nos collaborateurs ayant transmis leur RQTH à nos référentes handicap reçoivent toutes et tous 1500€ de chèque CESU par an, de plus ils bénéficient d'aménagements de droits comme le fait de pouvoir prétendre à une place en crèche, et demander un temps de garde équivalent à leur temps de travail, si leur RQTH nécessite un aménagement de temps de travail.

Engagement n°3 : Sensibiliser l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs sur le sujet du handicap

Pour cela nous renforçons nos communications sur le sujet, soit lors de points spécifiques pouvant être demandés par les directeurs associés, soit dans nos canaux de diffusion internes (Discord D0) soit lors de présentations impact comme nos comités impacts et dans des guides dédiés (ex du manuel « Le handicap chez Dav »). De plus, nous nous appuyons sur des événements et temps forts dédiés (SEEPH, octobre rose et novembre, journée mondiale de la santé mentale etc.) pour organiser de grandes campagnes d'informations. Par exemple, en 2023, nous avons créé et diffusé un manuel sur le handicap. Nous avons organisé la conférence « Tous handicapés par nos stéréotypes » de Patrick Scharnitzky, nous avons ouvert une galerie d'art digitale sur le handicap pendant la SEEPH, nous avons planifié des escapes games de sensibilisation en IDF et en régions ainsi que d'autres « serious games » comme des café/déj signes ou des mises en situation de handicap.

Engagement n°4 : Développer nos activités de sous-traitance avec le milieu protégé et adapté (STPA)

Le recours au STPA doit être un automatisme et intégré un maximum dans le cœur de business de notre société. Pour chaque événement impact, de la même façon que l'on souhaite minimiser l'impact environnemental, nous tâchons de maximiser l'impact sociétal, notamment en recourant à des Entreprises Adaptées, ESAT ou TIH. Par exemple, nous passons depuis longtemps par l'ESAT Elise pour gérer nos déchets, par l'ESAT Antilope pour nos cartes de visites. Mais depuis 2023, nous passons aussi par l'EA Biscornu pour certaines prestations de restauration traiteur, et surtout nous avons contractualisé un partenariat avec la plateforme Linklusion pour sourcer des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) pour nos clients.

Engagement n°5 : Soutenir les associations liées au handicap, ainsi que leurs bénéficiaires

Grâce à notre programme d'engagement solidaire « SoliDav », nos salarié(e)s peuvent passer 3 jours de leurs temps de travail par an (et de façon illimitée pendant l'intercontrat) pour faire des missions solidaires auprès d'associations liées au handicap. Ces missions peuvent être du type « compétences », « coup de pouce » ou « parrainage ». Voici quelques exemples de missions : « mentorez un jeune malade ou en situation de handicap » avec l'Association Guy Renard, « Participez au DuoDay » du Duoday, « Participez à un séjour pour les enfants malades et leurs fratries » avec l'ENVOL, « Participez au hackathon TOM France » de Tikun Olam Maker, « Devenez bénévole pour la course Enfants sans Cancer » etc.

Nous pouvons aussi proposer du mécénat de compétences longue durée comme par exemple en 2024 où nous avons accompagné le Téléthon dans un projet de gouvernance en cybersécurité.

Enfin, nous reversons chaque année 1/1000 de notre chiffre d'affaires à des structures d'intérêt général, dont certaines sont des associations liées au handicap (comme pour le Téléthon que nous finançons depuis des années).



c) La mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont des enjeux clés pour le Groupe. Cela ne nous permet pas seulement de respecter nos obligations actuelles (Ex: [Index d'égalité femmes-hommes](#), détaillé ci-après) ou à venir ([loi Rixain](#)), c'est aussi et surtout une question de justice sociale mais également de performance.

De justice sociale, car malgré des améliorations, des inégalités structurelles subsistent :

- D'une façon générale et à l'échelle mondiale, [selon l'ONU](#), il faudrait 286 années pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes au rythme actuel des progrès. [Selon l'Oxfam](#), 61% des personnes les plus pauvres sont des femmes et [selon le PNUF](#) 80% des personnes déplacées en raison des changements climatiques sont des filles et des femmes. Nous comprenons ainsi que l'égalité des sexes soit l'un des [17 objectifs de développement durable \(ODD\)](#) figurant dans l'agenda 2030 des Nations Unies dans lequel les États se sont engagés à « garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique ».
- En France, [selon l'observatoire Ekilibre/ Opinionway](#), « près d'un actif sur deux a déjà été exposé à un agissement à connotations sexistes et/ou sexuelles au cours des 12 derniers mois » et « 60% d'entre eux constatent des impacts négatifs de ces comportements sur leur travail », les menant à 23% à changer de poste, 20% à se sentir tenus et 17% à se sentir isolés. [Selon le Haut Conseil à l'Egalité femmes-hommes](#), 77% des Français(e) notent une différence de traitement femmes hommes au travail, 24% des femmes se déclarent moins bien payées que leurs collègues hommes à poste ou compétence égale, ce qui semble entendable pour plus d'un homme sur cinq de 25-34 ans qui considèrent normal d'avoir un salaire supérieur à sa collègue à post égal.
- La présence des femmes dans les professions du numérique en France est relativement faible, représentant seulement 24 % des emplois [selon la Grande Ecole du Numérique](#) contre 49% tous secteurs d'activité confondus ([Insee](#)).

Nous sommes aussi convaincus que favoriser la mixité et lutter contre les inégalités a de nombreux bénéfices associés :

- Elle nous permet d'**élargir notre vivier de recrutement** et d'**accroître nos possibilités de trouver des talents**, ce qui est utile notamment sur des métiers où il est difficile de recruter
- Elle **accroît notre compétitivité** en ce qu'elle nous permet d'être plus représentative de notre écosystème et de pouvoir ainsi répondre aux besoins d'une clientèle elle aussi plus diversifiée. Cette diversification des compétences est également un facteur de performance puisqu'en additionnant des talents et des ressources variés, elle est un moteur de créativité et d'innovation.
- Elle **améliore notre marque employeur** et contribue **véhiculer une image engagée** auprès de nos partenaires, de nos clients et de notre vivier de recrutement
- Améliorer notre mixité permet d'**accroître « les rôles modèles »**. Le rôle modèle étant défini par le sociologue Robert K.Merton comme « une personne dont le comportement, l'exemple ou le succès est ou peut être une stimulation pour d'autres personnes ». Or, selon Alain Gavand, vice-président de l'Autre Cercle « l'intérêt du rôle modèle, c'est qu'il porte un message fort : il démontre qu'il est possible de réussir malgré sa différence. Il n'est ni un mentor ni un parrain. Il est un guide, une figure d'authentification, qui permet à tout à chacun de se reconnaître, de s'affirmer voire de se rendre visible ». Etre une femme ne suffit donc pas à être un rôle modèle féminin. Pour attirer et retenir toutes les femmes et tous les hommes, il faut une multiplicité de femmes et d'hommes ayant des fonctionnements et personnalités représentatifs de l'ensemble de nos salarié(e)s.
- Une [étude des GEF](#) (Grandes écoles au féminin) a démontré que parce qu'elle assure une **diversité de rapports au(x) risque(s)**, la mixité hommes-femmes dote les organisations du discernement, de l'audace et de l'agilité dont elles ont besoin pour décider dans un monde complexe.



1. Quelques clarifications

Nous ne parlons pas de féminisation mais de mixité !

- **Féminisation** : augmentation du nombre de femmes dans un environnement majoritairement masculin
- **Mixité** : recherche d'un équilibre relatif entre femmes et hommes dans un environnement donné



Le sexisme

En entreprise, il peut se manifester sous plusieurs formes :

- les **blagues** sur les femmes et les hommes
- les **surnoms** ou les interpellations familières non désirées
- les remarques sur l'**apparence physique** ou vestimentaire
- Les remarques sur la **parentalité** et la grossesse
- Associer un sexe à certaines **compétences**

Le sexisme comporte plusieurs risques

- **Exclusion** : sortie réelle ou symbolique de l'entreprise, volontaire ou subie
- **Autocensure** : sous-estimation de soi qui limite la prise d'initiatives individuelles ou dans le collectif
- **Assimilation** : attitude consciente ou non qui consiste à se conformer aux normes sociales masculines
- **Affrontement** : posture défensive de réponse à l'exclusion par le conflit

C'est un résultat perdant/ perdant/ perdant :

- **Pour l'entreprise** : perte de talents, marque employeur peu attractive
- **Pour le collectif** : dynamique coopératives appauvries, conflits
- **Pour le ou la salarié(e)** : mal-être, déni de soi, désengagement, agressivité, faible performance individuelle

C'est pourquoi **Davidson s'est engagé à sensibiliser tous les collaborateurs et collaboratrices à la lutte contre le sexisme ordinaire**. Cela se fera via un atelier en réalité virtuelle pour le staff et via une expérience immersive sur ordinateur pour les consultant(e)s.

Sexe/Genre/Orientation sexuelle

- **Sexe** : sexe biologique donné ou assigné à l'enfant à la naissance
- **Identité de genre** : identité avec laquelle les individus se perçoivent et se présentent
- **Orientation sexuelle** : attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers autrui

Si le sexe biologique est en immense majorité binaire (homme/femme), l'identité de genre varie entre le 100% féminin et le 100% masculin.

Car le savez-vous ? [Selon l'OHCHR](#), « Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles (tels que l'anatomie sexuelle, les organes reproducteurs, le fonctionnement hormonal ou le modèle chromosomique) qui ne correspondent pas aux définitions classiques de la masculinité ou de la féminité. Les experts estiment que jusqu'à 1,7% de la population naît avec des caractéristiques intersexuelles », soit le même % que le nombre de personnes rousses dans le monde.



2. Focus sur l'Index d'égalité femmes-hommes

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer et publier sur Internet son "index d'égalité femmes-hommes" (Egapro). Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée à partir de quatre critères (pour les entreprises de 50 à 250 salariés) et cinq critères (pour celles de plus de 250 salariés) :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (40 points) ;
- la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes (20 points) ;
- la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (15 points) ;
- l'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité (15 points) ;
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Comme les autres entreprises, si notre score est inférieur à 75, nous devons mettre en place des mesures correctives sous peine d'une amende sanctionnant les inégalités de salaires, pouvant aller jusqu'à 1% du chiffre d'affaires.

En 2023, sur les 16 sociétés les sociétés soumises à l'index la moitié a eu un score >= à 90, 2 ont eu entre 85 et 89, 5 ont eu entre 80 et 84 et 1 a eu <80 :

SOCIETES	NOMBRE DE SALARIES SUR LA PERIODE DE REF	Note globale 2022	Note globale 2023	Ecart de rémunération		Ecart de taux d'augmentation		Ecart taux de promotions		% augmentation retour CM		10 plus hautes rémunérations	
				Résultat	Note	Résultat	Note	Résultat	Note	Résultat	Note	Résultat	Note
DAVIDSON PARIS	521	93/100	95/100	0,0%	40/40	0,50%	20/20	1,2%	15/15	100,0%	15/15	2	5/10
DAVIDSON TELECOMS ET SI LYON	87	93/100	95/100	0,0%	40/40	9,00%	35/35	/	/	100,0%	15/15	2	5/10
DAVIDSON I&M	85	93/100	94/100	0,9%	39/40	2,60%	35/35	/	/	100,0%	15/15	2	5/10
COLORZ	64	83/100	94/100	5,3%	34/40	11,20%	35/35	/	/	100,0%	15/15	4	10/10
DAVIDSON TECHNOLOGIES	194	84/100	93/100	2,0%	38/40	2,70%	35/35	/	/	100,0%	15/15	2	5/10
DAVIDSON SI NORD	82	94/100	90/100	4,5%	35/40	16,50%	35/35	/	/	100,0%	15/15	2	5/10
DAVIDSON OUEST	165	88/100	89/100	0,5%	39/40	1,20%	35/35	/	/	100,0%	15/15	1	0/10
DAVIDSON NORD	77	90/100	88/100	6,3%	33/40	0,50%	35/35	/	/	100,0%	15/15	3	5/10
DAVIDSON NETWORKS	64	83/100	87/100	5,6%	34/40	10,40%	35/35	/	/			3	5/10
DAVIDSON PACA	159	83/100	86/100	4,0%	36/40	5,20%	35/35	/	/	100,0%	15/15	1	0/10
DAVIDSON R&D	57	89/100	86/100	3,3%	36/40	9,80%	35/35	/	/	100,0%	15/15	1	0/10
DAVIDSON SI	100	76/100	86/100	4,0%	36/40	9,00%	25/35	/	/	100,0%	15/15	4	10/10
DAVIDSON EST	59	94/100	85/100	9,5%	27/40	4,50%	35/35	/	/			4	10/10
DAVIDSON MIPY	148	92/100	84/100	8,8%	29/40	1,30%	35/35	/	/	100,0%	15/15	2	5/10
DAVIDSON DIGITAL EST	152	81/100	80/100	0,0%	40/40	15,10%	25/35	/	/	100,0%	15/15	1	0/10

/!\ A noter que les Directeur(trice)s associé(e)s du Groupe se sont toutes et tous engagé(e)s à atteindre la note de 90/100 d'ici 2025.



3. Nos engagements et actions associées

Engagement n°1 : Etre exemplaires et volontaristes dans nos pratiques de recrutement pour favoriser la mixité

Nous nous engageons à rédiger des descriptions de postes inclusives ciblant autant les candidatures masculines que féminines, et nous nous engageons bien sûr à les traiter de manière équivalente. Pour cela, nous formons tous nos nouveaux managers au recrutement inclusif dès leur intégration en poste. Cela permet par exemple de prendre conscience de ses propres biais et stéréotypes afin de pouvoir lutter contre eux. Nous appliquons une tolérance zéro à toute forme de discrimination et avons ouvert un champ sur notre site internet pour que des parties prenantes externes, notamment des candidat(e)s puissent lancer une alerte en cas de besoin, de manière anonyme si elle ou il le souhaite.

Engagement n°2 : Assurer une égalité salariale stricte et transparente

Nous nous engageons à assurer l'égalité salariale pour des postes équivalents et à mettre tous les moyens disponibles pour que l'ensemble de nos sociétés aient une note au moins égale à 90 à l'index égalité femmes-hommes d'ici 2025. Nous assurerons un suivi en communiquant ouvertement à l'ensemble de nos salarié(e)s les résultats annuels de nos index lors de notre Comité Impact.

Engagement n°3 : Sensibiliser l'ensemble de nos salarié(e)s aux enjeux de la mixité et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Pour cela nous renforçons nos communications sur le sujet, soit lors de points spécifiques pouvant être demandés par les directeurs et directrices associé(e)s, soit lors de présentations impact comme nos comités impacts et dans des groupes de discussions internes dédiés. De plus, nous nous appuyons sur des événements et temps forts dédiés (Semaine de lutte pour les droits des femmes, journée mondiale contre le sexisme etc.) pour organiser de grandes campagnes d'informations.

Par exemple, en 2024, nous avons organisé la conférence « Remixer la mixité au service de toutes et tous » de [Patrick Scharnitzky](#), Dav Act – notre think tank dédié – a déjà planifié plusieurs conférences inspirantes sur des rôles modèles, nous avons organisé la formation « [Stand Up](#) » de la Fondation des Femmes sur le harcèlement de rue et nous avons, nous avons diffusé largement le [violentomètre](#) auprès de nos salarié(e)s et nous avons commencé à sensibiliser nos salarié(e)s au sexisme ordinaire, l'objectif étant que d'ici 2025 tous nos collaborateurs et collaboratrices aient été formé(es) à ce sujet : le staff via un atelier dédié utilisant des casques de réalité virtuelle, et les consultant(e)s via une expérience immersive sur ordinateur.

Engagement n°4 : Favoriser l'équilibre des temps de vie, notamment en soutenant les parents et les aidants

Nous pensons que l'équilibre des temps de vie est un sujet essentiel pour nos salarié(e)s, c'est pourquoi nous veillons à ce qu'il soit respecté en interrogeant par exemple mensuellement nos consultant(e)s sur le sujet. Parce que la parentalité n'est pas un sujet lié au genre ou à l'orientation sexuelle, nous avons revu notre livret d'accueil pour inclure la notion de « co-parent » et nous soutenons tous les parents en réservant une quarantaine de berceaux via le réseau Babilou. De plus, nous communiquons auprès de nos salarié(e)s sur les droits lié(e)s à l'aide et avant noué un partenariat avec [laplateformedesaidants](#).

Engagement n°5 : Soutenir les associations liées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à la promotion de la mixité, ainsi que leurs bénéficiaires

Grâce à notre programme d'engagement solidaire « SoliDav », nos salarié(e)s peuvent passer 3 jours de leurs temps de travail par an (et de façon illimitée pendant l'intercontrat) pour faire des missions solidaires auprès d'associations liées à la mixité et à la lutte contre les VSS. Ces missions peuvent être du type « compétences », « coup de pouce » ou « parrainage ». Voici quelques exemples de missions : « Intervenez devant des jeunes femmes suivant le programme Tech It Girl » avec Social Builder, « Challengez 5 Entrepreneures sur leur pitch » avec Les Premières IDF, « Accueillez une fellow sur votre lieu de travail » avec Sistech ou encore « Participez à la collecte de protections hygiéniques » avec Règles Elementaires etc.

Enfin, nous reversons chaque année 1/1000 de notre chiffre d'affaires à des structures d'intérêt général, dont certaines sont des associations liées à la lutte pour les droits des femmes (comme pour la Fondation des Femmes que nous finançons depuis des années).



3. NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

Si prendre soin de nos collaborateurs et collaboratrices en leur assurant une bonne qualité de vie et des conditions de travail et en ayant une politique volontariste en matière de diversité et d'inclusion, est essentiel, Davidson s'engage également à ce que ce bien-être rayonne au travers de toutes ses parties prenantes, que ce soit en ayant une gouvernance exemplaire, ou en impactant positivement la société au travers du soutien de structures d'intérêt général. Vous trouverez ainsi dans cette partie, les éléments ci-dessous :

- Une gouvernance exemplaire
 - o Le respect des Droits Humains
 - o Un politique d'achats responsables
 - o L'éthique au quotidien
 - o Une lutte permanente contre la corruption

- Un impact positif sur la société
 - o Un engagement financier – 1/1000CA & Appel à projets/ Campagne de votes
 - o Un engagement humain – SoliDav & Congé Solidaire®

1. Une gouvernance exemplaire

a) Le respect des Droits Humains

Davidson est engagé pour le respect et la promotion des droits humains, qui constituent un des socles fondamentaux de l'exercice de sa responsabilité sociétale d'entreprise.

Les Droits Humains constituent un bloc indivisible. Ils sont reconnus et définis sur le plan international par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et par les Pactes Internationaux relatifs aux droits économiques, sociaux et aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966. Ils sont protégés, en Europe, par la Convention Européenne des Droits de l'Homme du 04 novembre 1953 et trouvent leur traduction dans le monde du travail dans les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Les situations de violation des Droits Humains au travail touchent divers secteurs d'activité économique et sont particulièrement fortes dans les chaînes de production mondialisées, complexes et souvent opaques en raison de la multiplicité des intervenants.

Davidson, en tant qu'entreprise de service opérant dans des pays développés, a peu de risques de connaître des situations dramatiques liées à des conditions de travail difficiles ou à l'achat de fournitures douteuses.

Néanmoins, même si le risque est faible, nous prêtons une attention particulière à éviter les situations suivantes :

- Le travail forcé ;
- Le travail des enfants ;
- L'absence de sécurité pour les travailleurs (lieux de travail, équipements de protection, organisation du travail), une exposition à des produits et/ou un environnement portant atteinte à la santé des travailleurs et les incapacitants à terme, comportements portant atteinte à l'intégrité morale des travailleurs (risque psycho social, harcèlement, violence) ;
- Des horaires de travail dégradant la santé : absence de temps de repos ou temps de récupération courts, absence de congés ;
- Une rémunération indécente : salaire ne permettant pas de vivre, horaires supplémentaires non payés ;
- Des conditions de vie indécentes (hébergement) ;
- L'absence de représentation du personnel, interdiction de grève, absence de liberté d'expression, de protection des données personnelles, atteinte à la vie privée ;
- Discriminations ;
- Expropriation, atteinte aux droits des communautés implantées sur les sites de production et d'extraction.



b) Une politique d'achats responsables

1. Nos engagements vis-à-vis de nos fournisseurs

Davidson s'engage à faire part de transparence, d'équité, de respect vis-à-vis de tous nos fournisseurs et à favoriser les fournisseurs ayant un impact vertueux sur la société et sur l'environnement. En effet, tout soumissionnaire de service ou de produits connaît les critères qui ont conduit à accepter ou à refuser son offre. Tout soumissionnaire de service ou de produits est assuré que sa proposition de service sera étudiée de manière impartiale et équitable. Tous nos fournisseurs sont traités d'égal à égal, dans le respect et la considération qui leur sont dus. Nous nous engageons enfin à ce que 75% de nos achats soient effectués à moins de 500 kilomètres de la localisation de l'acheteur concerné.

De quoi s'agit-il ?

- **Un choix objectif :** le choix d'un fournisseur s'avère primordial tant le succès d'une entreprise se mesure non seulement à ses résultats mais aussi et surtout grâce à la qualité de ses relations avec les différents acteurs économiques. Davidson entend donc sélectionner ses fournisseurs pour leur professionnalisme, leur compétitivité mais aussi sur leur capacité à mener leurs affaires de manière responsable.
- **Des critères éthiques définis :** nos relations sont basées sur l'équité, la transparence, l'impartialité et la loyauté. Nous voulons construire des relations durables, en accord avec nos principes tout en respectant l'identité et l'indépendance de nos fournisseurs. Les questions environnementales et sociétales, intrinsèquement liées à notre politique éthique et sociale, sont ainsi intégrées au processus de sélection de nos fournisseurs.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- sélectionner nos fournisseurs au travers d'une concurrence ouverte et objective et à étudier équitablement chaque proposition soumise ;
- être transparent auprès des entreprises non retenues sur les qualités leurs ayant fait défaut ;
- expliquer nos attentes en termes d'éthique et s'assurer qu'elles sont comprises et respectées par nos fournisseurs ;
- payer nos fournisseurs dans le respect des dispositions légales et contractuelles ;
- s'assurer qu'aucun fournisseur ne se trouve dans une situation de dépendance économique excessive ;
- conserver la confidentialité des informations échangées ;
- ne pas imposer des conditions abusives (délais de paiements, tarifs...) ;
- ne pas travailler avec un fournisseur qui ne respecterait pas nos principes éthiques (y compris écologiques) et la réglementation en vigueur ;
- donner une pondération significative à nos critères éthiques et environnementaux dans le cadre de nos appels d'offres, avec notamment des engagements minimums à respecter.

En pratique :

En recherchant un nouveau fournisseur, je me retrouve à devoir choisir entre trois entreprises, une me semble supérieure en qualité mais les prix sont trop élevés. Les deux autres sont en dessous des prix du marché à la suite d'une proposition commerciale (remise importante). Puis-je communiquer le contenu de ces offres à l'entreprise me proposant une qualité supérieure afin qu'elle baisse son prix ou s'aligne sur celui de ses concurrents ?



Vous ne pouvez pas transmettre les propositions commerciales d'un fournisseur à l'un de ses concurrents. En effet, ces informations sont confidentielles. Les divulguer serait contraire à notre éthique et à la loi. Vous pouvez simplement, dans le cadre d'une négociation commerciale, expliquer que des concurrents vous font des propositions financièrement plus intéressantes sans dévoiler leur identité ou les prix proposés.

A la suite de plusieurs appels d'offre, j'apprends que l'un de mes fournisseurs a perdu de nombreux clients tant et si bien que je représente certainement la quasi-totalité de son chiffre d'affaire. Dois-je discuter de la situation avec lui ?

Nous ne voulons pas que nos fournisseurs se retrouvent dans une situation de dépendance économique par rapport à notre société. Il est donc nécessaire d'en référer à votre hiérarchie qui prendra les mesures nécessaires. Nous pouvons continuer à travailler avec ce fournisseur dès lors que celui-ci démontrera sa capacité à rebondir et à trouver de nouveaux clients dans un délai raisonnable. Dans le cas contraire, il est possible que nous devions changer de fournisseur pour ne pas nous retrouver dans une situation dans laquelle nous pourrions abuser de notre position d'unique client.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant une relation avec un fournisseur, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **Directeur administratif et financier**.

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

A noter, les fournisseurs peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact : <https://www.davidson.fr/contactez-nous>

2. Charte Relations fournisseurs et achats responsables

De plus, Davidson a signé en 2021 la Charte Relations fournisseurs et achats responsables et a ainsi pris les 10 engagements suivants :

- Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs
- Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives
- Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs
- Impliquer les organisations signataires dans leur filière
- Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie
- Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale
- Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation
- Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats
- Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
- Une fonction de médiateur "relations fournisseurs", chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise

3. Vigilance vis-à-vis de nos fournisseurs

Davidson s'engage à être vigilant à ce que l'ensemble de ses parties prenantes, fournisseurs compris, n'aient pas de pratiques néfastes, tels que :

- Travail forcé ou illégal
- Travail des enfants
- Harcèlement des collaborateurs
- Abus de tous ordres envers les collaborateurs
- Non-respect des normes de sécurité
- Non-respect de la rémunération minimum en vigueur
- Discrimination
- Manquement à l'obligation d'assurance des salariés
- Pratiques ayant un impact néfaste sur l'environnement



c) L'éthique au quotidien

En tant qu'entreprise, nous entendons faire de notre image de marque un gage de qualité et d'excellence. Nous accordons donc une grande importance à la transparence, la probité et l'intégrité.

Nous poursuivons ainsi plusieurs objectifs relatifs à la création de relations solides et durables avec nos différents partenaires commerciaux et à la lutte contre la fraude sous toutes ces formes.

Nos partenaires doivent pouvoir nous faire confiance, nous nous efforçons donc de construire des relations mutuellement profitables en nous attachant à quatre principes :

- une relation cliente honnête ;
- une sous-traitance à la hauteur de nos standards ;
- un respect de la concurrence ;
- un attachement fort à la confidentialité.



1. UN CHOIX DE MISSION

De quoi s'agit-il ?

- **Un choix stratégique** : lorsque nous effectuons une mission pour un client, nous considérons que nous contribuons à son succès et en portons donc indirectement une part de responsabilité ;
- **Des critères éthiques définis** : les questions environnementales et sociétales, intrinsèquement liées à notre politique éthique & sociale et à notre engagement B Corp, sont ainsi examinées lorsque nous prospectons ou répondons à des appels d'offres.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- Refuser de travailler sur des missions susceptibles de nuire fortement à l'intérêt général selon les standards de B Lab telles que la conception d'armes, la pornographie et les produits illégaux ou faisant l'objet d'un retrait progressif.

En pratique :

Un client me soumet un appel d'offres pour concevoir une arme offensive, puis-je l'accepter ?

Non, car nous nous sommes engagés auprès de B Corp à ne plus démarrer de nouvelles activités "High Severity" Weapons.

2. UNE RELATION CLIENT HONNÊTE

De quoi s'agit-il ?

- **La pleine satisfaction de nos clients** : nous accordons beaucoup d'importance à la qualité du dialogue que nous instaurons avec chacun d'entre eux. Ce dialogue se construit sur une relation de confiance mutuelle qui ne peut elle-même se développer qu'au travers de l'impérieuse nécessité du respect des engagements pris.
- **La bonne exécution des contrats** : dans les relations professionnelles avec notre clientèle, nous entendons rester intègres, respecter les contrats signés et plus généralement conserver une attitude loyale et exécuter de bonne foi nos obligations.

Référence textuelle

Article 1104 du Code Civil

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- fournir une information sincère et précise à tout moment de la relation commerciale ;
- rester transparent quant aux procédures mises en œuvre lors de l'exécution du contrat ;
- promouvoir une communication de confiance ;
- ne pas nuire, tenter de nuire par tous moyens à un client ;
- ne pas avoir une attitude non coopérative pouvant ternir les relations commerciales en place ou à venir ;
- tenir compte des droits contractuels des clients y compris dans les situations non favorables à Davidson.



En pratique :

Puis-je mentir sur l'expérience d'un consultant afin d'obtenir de meilleures honoraires ?

Cela est formellement interdit pour des raisons éthiques, commerciales et légales.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant une relation client, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **Directeur administratif et financier**. Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>

3. UNE SOUS-TRAITANCE À LA HAUTEUR DE NOS STANDARDS

De quoi s'agit-il ?

- **Une politique éthique affichée** : depuis plusieurs années, Davidson s'est engagé à respecter des principes éthiques (sécurité, transparence...) et environnementaux en plus de la réglementation relative au droit social et au droit commercial et de ne collaborer qu'avec des acteurs poursuivant les mêmes objectifs d'excellence, de rigueur et de probité.
- **Un respect partagé de nos standards** : il est non seulement attendu de nos sous-traitants qu'ils connaissent nos standards mais aussi et surtout qu'ils les incarnent en respectant notre éthique et la législation en vigueur, notamment dans les relations de travail avec leurs collaborateurs mais aussi en ce qui concerne les délits de prêt illicite de main d'œuvre.

Références textuelles

Code du travail concernant la durée du travail, l'embauche, la discrimination, le harcèlement...

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- communiquer de manière transparente auprès de nos sous-traitants sur les procédures internes pouvant impacter les relations commerciales entretenues avec ceux-ci ;
- maintenir une relation équitable et profitable pour chacun ;
- s'assurer que nos sous-traitants sont en règle concernant la réglementation du travail et les normes éthiques que nous poursuivons ;
- prévenir toutes situations de prêt illicite de main d'œuvre ;
- ne procéder à aucune rétention d'informations nécessaires à la réalisation des missions ;
- ne pas continuer à travailler avec un sous-traitant ne respectant pas la législation en vigueur ou l'éthique poursuivie par tous nos collaborateurs ;
- ne pas profiter d'une position anormalement favorable pour imposer des conditions financières désavantageuses à nos sous-traitants ;
- ne pas apporter de changements aux contrats de sous-traitance type fournis par le service juridique.



En pratique :

Je travaille avec un sous-traitant depuis quelques années et un de mes consultants m'informe qu'un salarié de ce sous-traitant avec qui il intervient sur un projet semble faire un nombre d'heures exorbitant par semaine. Cela n'impacte absolument pas les tarifs négociés avec ce sous-traitant. Dois-je néanmoins faire quelque chose ?

La situation rapportée peut entrer en contradiction avec nos principes éthiques et avec la réglementation du travail. Si la situation s'avère bien réelle, il semblerait que votre sous-traitant fasse travailler ses salariés au-delà du nombre d'heures hebdomadaire maximal et qu'il ne contrôle pas la durée du travail de ses collaborateurs. Vous devez en référer immédiatement à votre hiérarchie qui prendra les mesures nécessaires. Il est probable qu'il faille intervenir auprès de ce sous-traitant afin qu'il rectifie ce point. Si la situation perdurait, nous pourrions être amené à mettre fin à nos relations commerciales avec cette entreprise.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant une relation avec un sous-traitant, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie, au Directeur administratif et financier ou au service juridique (juridique@davidson.fr)**.

Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>

4. LE RESPECT DES RÈGLES DE LA CONCURRENCE

De quoi s'agit-il ?

- **Une concurrence saine** : Davidson aborde le marché de manière constructive et ouverte. Le respect des règles de la concurrence est donc primordial. L'intérêt de Davidson est d'intervenir sur un secteur où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation afin de renforcer la confiance de nos relations avec nos sous-traitants, nos fournisseurs et nos clients.
- **Le rejet des ententes** : nous n'acceptons aucune pratique anti-concurrentielle notamment celle visant à échanger avec nos concurrents des informations sur la tarification, les coûts, les stratégies commerciales afin d'obtenir des ententes sur les prix, un partage de territoire, une mise à l'écart d'un autre concurrent ou toutes autres formes de manipulation ou de distorsion de la concurrence.

Références textuelles

Droit français : Articles L420-1 à L420-7 du Code de Commerce relatifs aux pratiques anticoncurrentielles.

Droit de l'Union Européenne Articles 101 à 109, et le protocole n°27 sur le marché intérieur et la concurrence du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Règlement du Conseil n°139/2004 sur les concertations du 20 janvier 2004.



Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- ne pas utiliser des informations confidentielles ou exclusives concernant nos concurrents dont nous ne sommes pas les propriétaires légitimes ;
- ne pas agir sur le marché afin de volontairement priver un concurrent de débouchés commerciaux ;
- ne jamais autoriser de nouveaux salariés à nous communiquer des informations sensibles sur leurs précédents employeurs qui s'avèreraient être nos concurrents ;
- ne jamais diffamer nos concurrents ;
- ne pas rentrer en contact avec nos concurrents pour des ententes ou des concertations qui auraient pour but ou pour effet de biaiser le jeu de la concurrence ;
- ne pas inciter nos clients, sous-traitants et fournisseurs à rompre des contrats qu'ils auraient avec nos concurrents ;
- ne pas rechercher ou obtenir des informations sur nos concurrents par des moyens illégaux et contraire à notre éthique notamment en ne se présentant pas comme collaborateur Davidson.

En pratique :

Un collaborateur ayant intégré mon équipe il y a quelques mois travaillait précédemment pour mon concurrent principal. Je me suis assuré qu'il ne nous transmette pas d'informations jusqu'à présent. Quand pourra-t-il le faire sans risque ?

Ce collaborateur ne pourra jamais nous donner les informations qu'il détient du fait de son précédent poste. Ces données sont confidentielles et il exposerait la société et lui-même à des poursuites s'il nous les fournissait.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant une question sur la concurrence, ne la gardez pas pour vous! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique** (juridique@davidson.fr).

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>

5. UN ATTACHEMENT FORT A LA CONFIDENTIALITÉ

De quoi s'agit-il ?

- **Une responsabilité partagée** : chaque collaborateur de Davidson accède, manipule, échange de multiples informations qui sont la propriété de notre société mais aussi régulièrement de tiers (clients, sous-traitants etc.). Dès lors, nous devons tous protéger la confidentialité des données dont nous disposons en raison de nos activités et nous assurer qu'elles ne soient transmises que dans un cadre professionnel légitime.
- **Une prévention de tous délits** : Nous entendons donc prévenir tous délits d'initiés et divulgations d'informations privilégiées pour des raisons évidentes de probité mais aussi et surtout car ces pratiques érodent la confiance que nous voulons construire avec chacun de nos partenaires commerciaux et portent atteinte aux valeurs que nous défendons.



Références textuelles

Droit français : Articles L465-1 à L465-3 du Code monétaire et financier relatifs aux délits d'initié et aux divulgations d'informations privilégiées.

Droit de l'Union Européenne : Règlement (UE) n° 596/2014 relatif aux abus de marché du 16 avril 2014.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- limiter les échanges d'informations internes aux seuls collaborateurs ayant un besoin légitime d'en avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- conserver en sécurité les données de Davidson et celles de nos clients, fournisseurs et sous-traitants et ne pas les divulguer sous quelques formes que ce soit sans l'autorisation du propriétaire légitime de l'information ;
- ne pas stocker d'informations professionnelles sur des outils personnels et à ne conserver aucune information interne en cas de départ de Davidson.

En pratique :

Un collaborateur intègre l'équipe Développement Web de Davidson. A-t-il des engagements particuliers en termes de confidentialité ?

Ce collaborateur devra signer avant toute prise de poste un avenant à son contrat de travail relatif à la confidentialité des données qu'il sera amené à manipuler ou dont il aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Un collaborateur quitte la société et restitue le matériel informatique qui lui avait été prêté par notre société. Y a-t-il des formalités particulières à accomplir dans le cadre de cette restitution ?

Le collaborateur devra informer au préalable le service support informatique de la date de restitution du matériel afin de convenir d'un rendez-vous. Une fois la restitution effectuée, ledit service procédera à la suppression de l'ensemble des données stockées sur le matériel rendu et contactera le CIL dans le cas où des données personnelles (qui n'auraient pas déjà été supprimées par le collaborateur) devraient être supprimées.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant la confidentialité, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique (juridique@ davidson.fr)**. Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



d) Une lutte permanente contre la corruption

Travailler avec intégrité est un principe fondamental de Davidson. La corruption est non seulement illégale mais aussi absolument contraire à nos valeurs. Elle est donc proscrite quel que soit l'endroit, le moment ou la circonstance. La politique de Davidson est celle de la « tolérance-zéro » en matière de corruption, que celle-ci soit active ou passive.

Qu'est-ce que la corruption ?

Constitue un acte de corruption le fait de proposer ou de céder à une personne des dons, des présents ou avantages quelconques afin que cette personne accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat.

La corruption peut être active (proposition d'une somme d'argent, d'un bien ou d'un service à une personne qui détient un pouvoir afin de détourner une décision) ou passive (acceptation d'une somme d'argent, d'un bien ou d'un service en contrepartie d'une décision prédéfinie). En toutes circonstances, elle est sévèrement punie par la loi.

Références textuelles

Droit français : Articles 432-11, 433-1 et suivants, 445-1 et suivants du Code pénal relatif à la corruption et du trafic d'influence

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »

Droit International : Convention des Nations-Unis contre la corruption du 31 octobre 2003 ratifiée par la France le 11 juillet 2005

Davidson respecte les lois et normes en vigueur en matière de lutte contre la corruption et a édicté les règles de conduite à adopter au sein d'une charte annexée au règlement intérieur.

Notre engagement contre la corruption s'articule autour de plusieurs axes :

- la prévention des conflits d'intérêts ;
- une politique des cadeaux et invitations clairement définie ;
- une relation responsable avec nos partenaires commerciaux ;
- une relation responsable avec nos autres partenaires ;
- une utilisation encadrée des actifs de la société ;
- la conformité des documents financiers et professionnels, la lutte contre la falsification et le blanchiment d'argent.



1. LA PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

De quoi s'agit-il ?

- Un conflit d'intérêts existe lorsqu'un collaborateur a des intérêts personnels contradictoires avec ceux de Davidson et de nature à influencer sur l'exercice de ses fonctions professionnelles. Toute situation suscitant un doute raisonnable sur l'impartialité et l'indépendance d'un collaborateur peut caractériser un conflit d'intérêts.
- **Le respect de nos objectifs** : afin de prévenir l'apparition de conflits d'intérêts, chaque collaborateur se doit, lors de son activité professionnelle, d'agir en accord avec les objectifs de Davidson.
- **Une transparence totale** : la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la réputation de Davidson et à celles des collaborateurs. Ainsi, lorsqu'un collaborateur se retrouve dans une situation potentielle ou avérée de conflit d'intérêts, il doit en informer immédiatement sa hiérarchie, avant toute prise de décision, afin de trouver la solution optimale.
- **Un risque de corruption** : un conflit d'intérêts peut cacher un acte de corruption.

Références textuelles

Articles 432-11, 433-1 et suivants, 445-1 et suivants du Code pénal relatif à la corruption et du trafic d'influence

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- ne pas tenir de propos qui le placerait dans une situation de conflit d'intérêts avec Davidson ;
- ne pas détenir un intérêt dans une société, qu'il s'agisse d'un client, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'un concurrent de Davidson, si cet investissement est de nature à influencer sur son comportement dans l'exercice de ses fonctions ;
- obtenir l'autorisation de sa hiérarchie avant d'entreprendre au nom de Davidson une transaction avec une société dont lui-même ou un membre de sa famille est un investisseur ou un dirigeant important ;
- refuser une mission ou un travail proposé par un fournisseur, un client ou un concurrent, qui soit de nature à altérer ses performances ou son jugement dans l'exercice de ses fonctions chez Davidson ;
- ne pas dissimuler des informations sur tout conflit d'intérêts ;
- ne pas laisser un conflit d'intérêts exister ou perdurer du fait de son importance moindre présumée ;
- ne pas détourner les actifs de la société pour son intérêt personnel.

En pratique :

Je souhaite coopter un ingénieur d'études qui est par ailleurs un ami. En qualité d'ingénieur d'affaires, puis-je procéder directement à son recrutement ?

Davidson favorise la cooptation. Toutefois, pour respecter les règles d'objectivité et s'assurer que tout conflit d'intérêts soit évité, la procédure de recrutement devra intégrer d'autres recruteurs de Davidson n'ayant aucune relation privilégiée avec le candidat.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à un conflit d'intérêts, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **Directeur administratif et financier**.

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).



2. UNE POLITIQUE DES CADEAUX ET INVITATIONS CLAIREMENT DÉFINIE

De quoi s'agit-il ?

- Les cadeaux et invitations entre partenaires commerciaux sont des pratiques courantes dans le monde des affaires. Ce sont des actes de courtoisie permettant de renforcer les relations commerciales.
- **Un principe de proportionnalité** : les cadeaux et invitations offerts ou acceptés par Davidson doivent rester dans la limite du raisonnable. Autrement dit, ils doivent correspondre aux usages commerciaux et leur valeur ne doit pas être excessive.
- **Un principe de temporalité** : le contexte dans lequel le cadeau/l'invitation est offert est toujours apprécié avant acceptation éventuelle. Les cadeaux concomitants aux appels d'offre ou à une entrée sur le marché sont refusés.
- **Un principe de transparence** : les cadeaux et invitations doivent être fait en toute transparence. Tout collaborateur qui reçoit ou qui offre un cadeau ou une invitation dans le cadre de son activité professionnelle doit en informer sa hiérarchie.
- **Un risque de corruption** : lorsqu'ils sont trop fréquents ou d'une valeur excessive, les cadeaux et invitations peuvent être assimilés à des actes de corruption.

Références textuelles

Articles 432-11, 433-1 et suivants, 445-1 et suivants du Code pénal relatif à la corruption et du trafic d'influence
Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite « Sapin II »

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- respecter les lois et réglementations nationales et extraterritoriales en vigueur ;
- informer sa hiérarchie de tout cadeau ou invitation offert ou reçu, peu importe sa valeur ;
- informer nos partenaires, dès le début de la relation commerciale, de notre politique de gestion éthique des cadeaux et invitations ;
- s'enquérir de la politique de nos partenaires commerciaux en matière de cadeaux et invitations ;
- ne pas recevoir ou donner des cadeaux ou invitations d'une valeur significativement disproportionnée ou en contrepartie d'un avantage indu ;
- ne pas recevoir ou donner des cadeaux ou invitations inappropriés, en contradiction avec les valeurs de Davidson ou n'ayant aucun rapport avec la pratique professionnelle habituelle.

Certains cadeaux et invitations ne sont jamais acceptables (liste non exhaustive) :

- cadeaux en espèces ou d'équivalents espèces (chèque/carte cadeau) ;
- cadeaux ou invitations sous conditions ou « sollicités » ;
- cadeaux offerts ou reçus en vue d'obtenir un avantage indu ;
- cadeaux et invitations interdits par l'entreprise de celui qui les offre.



En pratique :

Puis-je offrir à un client des places pour un concert auquel je ne pourrai être présent ?

Si vous ne pouvez pas être présent lors de cet événement, assurez-vous qu'un collaborateur le pourra et qu'il sera à même d'exercer son activité professionnelle et de représenter Davidson. La même règle est applicable aux invitations reçues. Si votre partenaire commercial ou un de ses représentants ne peut être présent, vous devez décliner l'offre. Quelle que soit la situation, une invitation doit être raisonnable, adaptée aux circonstances (cadeaux de fin d'année, repas de fin de mission...), proportionnée et la partie invitante doit y assister. De plus, le fait d'offrir ou de recevoir une invitation ne doit pas être trop fréquent.

Le représentant d'un client refuse d'examiner ma proposition commerciale en m'expliquant que nos concurrents sont « plus généreux » avec lui. Il ne me demande rien de spécifique. Puis-je lui offrir quelque chose afin de débloquer cette situation ?

Vous devez immédiatement en référer à votre hiérarchie. Il sera peut-être nécessaire que celle-ci intervienne auprès de la direction de ce client car il est fort possible que cette dernière ne cautionne pas ce genre d'attitude. En tout état de cause, n'acceptez jamais ce genre de chantage. Nos négociations se basent essentiellement sur la qualité de nos prestations et notre politique commerciale ne saurait se réduire à notre capacité à offrir des présents.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant un cadeau ou une invitation, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique (juridique@davidson.fr)**. Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



3. UNE RELATION RESPONSABLE AVEC NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

De quoi s'agit-il ?

- La pérennité des relations entre partenaires commerciaux dépend de l'existence de valeurs communes. Ainsi, Davidson veille à s'entourer de partenaires commerciaux partageant des valeurs similaires, notamment en matière de lutte contre la corruption.
- **Respect des règles anti-corruption** : Nous nous assurons que nos partenaires commerciaux soient informés de nos standards et qu'ils s'engagent à les respecter.

Références textuelles

Articles 432-11, 433-1 et suivants, 445-1 et suivants du Code pénal relatif à la corruption et du trafic d'influence
Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Sapin II »

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- s'assurer que nos attentes en matière d'éthique et de lutte contre la corruption soient bien comprises et respectées par l'ensemble de nos partenaires commerciaux ;
- effectuer les contrôles préalables, adaptés et proportionnés afférents à l'intégrité de tout nouveau partenaire ;
- s'assurer par le biais d'un contrat écrit que nos partenaires commerciaux ont pris connaissance de notre politique anti-corruption et qu'ils sont conformes ou ont un dispositif présentant les mêmes exigences ;
- s'assurer qu'aucun paiement en espèce ne soit effectué ;
- s'assurer que les paiements soient effectués après présentation d'une facture dûment validée et après vérification des coordonnées bancaires du bénéficiaire.

En pratique :

Un partenaire commercial m'appelle et me donne, à l'oral, un nouvel IBAN pour le paiement de la facture du prochain mois. Je ne connais pas la personne m'ayant appelé. Que dois-je faire ?

En cas de demande non officielle (téléphone, courriel, etc.) ou de demande officielle présentant un doute (écrit avec tampon de l'entreprise, facture, etc.), vous devez vous référer à votre hiérarchie afin que celle-ci prenne les mesures nécessaires (contact direct, authentification de la demande auprès de la direction du fournisseur...). Vous ne devez jamais communiquer de coordonnées bancaires ou toutes autres données sensibles sans vous interroger au préalable sur l'identité de votre interlocuteur.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une situation pouvant être de la corruption, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique (juridique@ davidson.fr)**. Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



4. UNE RELATION RESPONSABLE AVEC NOS AUTRES PARTENAIRES

De quoi s'agit-il ?

Les lois anti-corruption régissant Davidson et ses collaborateurs couvrent un large domaine d'application et ne s'appliquent pas seulement aux relations entre partenaires commerciaux. Plus largement, elles régissent les relations avec d'autres partenaires tels que les autorités publiques, les associations, les partis politiques ou encore les syndicats.

Plusieurs actes peuvent être assimilés à de la corruption lorsqu'ils sont réalisés dans le but d'obtenir un avantage indu.

Sont notamment concernés :

- **Le mécénat ou le sponsoring** : Le mécénat constitue une forme de don sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire et permet d'octroyer un soutien matériel de façon désintéressée pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général. A la différence du sponsoring (ou parrainage) qui se définit comme étant un soutien matériel apporté à une manifestation, à une personne, à un produit ou à une organisation en vue d'en retirer un bénéfice direct (publicité notamment).
- **Les paiements de facilitation** : Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels destinés à faciliter, accélérer ou garantir le bon déroulement de procédures simples ou d'actes nécessaires que le payeur est en droit d'attendre. Ces paiements peuvent être faits tant dans le secteur privé que dans le secteur public.
- **Le financement d'activités politiques ou syndicales** : Il s'agit d'une contribution (monétaire ou non) ayant comme objectif de soutenir un parti politique, ou un syndicat, un candidat ou un élu.
- **Le recours aux intermédiaires** peut être à l'origine d'actes de corruptions.
- **Le recrutement d'un collaborateur** lorsque ce dernier a comme objectif d'obtenir un avantage par un tiers.

Références textuelles

Droit français : Articles 432-11, 433-1 et suivants, 445-1 et suivants du Code pénal relatif à la corruption et du trafic d'influence

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Sapin II »

Droit International : Convention des Nations-Unis contre la corruption du 31 octobre 2003 ratifiée par la France le 11 juillet 2005

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- ne recourir au mécénat et au sponsoring que s'ils sont réalisés dans le but de promouvoir l'image de Davidson et non d'obtenir un avantage ;
- ne pas accepter ou solliciter une somme d'argent, un bien ou un service de la part d'un représentant d'un Etat, d'un parti ou d'un acteur politique, d'un syndicat ou d'un acteur syndical, d'une entreprise ou d'un représentant d'une entreprise, ou de toute autre personne afin de le faire bénéficier d'un quelconque avantage ou d'une décision qui lui serait favorable ;



- ne pas offrir ou promettre une somme d'argent, un bien ou un service à un représentant d'un Etat, à un parti ou un acteur politique, à un syndicat ou un acteur syndical, à une entreprise ou un représentant d'une entreprise, ou à toute autre personne afin d'obtenir un quelconque avantage, d'accélérer une procédure administrative, d'influencer une décision, de conserver un marché etc ;
- ne pas avoir recours à des intermédiaires pour effectuer des actes que nous nous interdisons de faire directement ;
- recruter un salarié seulement pour ses compétences et qualités et non pour obtenir un quelconque avantage d'un tiers.

En pratique :

L'embauche d'un nouvel ingénieur va nécessiter que soit effectuée une procédure d'introduction sur le territoire. En contact avec l'administration en charge du dossier, un agent public m'explique que le dossier sera rejeté si notre société ne se montre pas « gentille » avec lui. Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement en référer à votre hiérarchie qui prendra contact avec la direction de l'administration concernée afin de signaler l'agent en question. En tout état de cause, vous ne devez jamais accéder à ce genre de demande qui pourrait mettre la société en péril sur le plan juridique, et porter gravement atteinte à notre réputation.

Je négocie un contrat avec un futur client. Un salarié de cette entreprise me contacte et m'indique qu'il peut m'aider en me donnant des informations confidentielles et en appuyant notre demande. Que dois-je faire ?

Vous devez évidemment refuser cette proposition qui cache certainement une contrepartie illégale mais qui est surtout contraire à nos principes éthiques. Informez votre hiérarchie qui prendra contact, si cela est nécessaire, avec la direction générale de cette entreprise afin de les informer du comportement dudit salarié.

La campagne présidentielle approche à grand pas, et je souhaite y participer activement pour un candidat dont je partage les idées. Puis-je le faire ?

Oui, dans la mesure où vous agissez exclusivement en votre nom personnel sans associer directement ou indirectement Davidson.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant ce domaine, ne la gardez pas pour vous !

Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique (juridique@davidson.fr)**.

Vous devez aussi directement écrire à **ethics-paris@davidson.fr** (pour Paris), **ethics@colorz.fr** (pour Colorz) et **ethics@davidson.fr** (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



5. UNE UTILISATION ENCADRÉE DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

De quoi s'agit-il ?

- **Des actifs aux services des salariés** : les actifs de Davidson sont mis à disposition de chaque collaborateur pour leur permettre de réaliser au mieux leurs missions. Il s'agit non seulement des meubles et immeubles mais également du savoir-faire, des idées des collaborateurs, des outils matériels et immatériels (listes clients, process internes, études techniques...), du réseau interne, du temps de travail, etc.
- **Une protection partagée** : l'appropriation, le gaspillage ou le détournement de ces actifs est préjudiciable pour la société et nuit gravement à sa compétitivité et à sa performance sur un marché tendu. Il est donc nécessaire que chacun protège les actifs qui lui sont fournis et les utilise pour réaliser les objectifs économiques et sociaux de Davidson ou les activités associées autorisées.

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- protéger les actifs de la société en évitant qu'ils ne soient perdus, prêtés, transférés, cédés sans autorisation, endommagés, mal utilisés ou gaspillés par les collaborateurs de Davidson et par des tiers ;
- ne pas faire un usage inapproprié des systèmes d'information, du courrier électronique et d'internet ;
- ne pas utiliser des données appartenant à des tiers sans leur autorisation (films, photos...).

En pratique :

Puis-je utiliser l'imprimante ou l'ordinateur de mon travail pour envoyer des documents administratifs personnels ?

Davidson tolère l'utilisation des outils professionnels pour un usage personnel dès lors que cette utilisation reste raisonnable et que cela n'impacte pas l'activité professionnelle (actions hors du temps de travail, loyauté...).

J'ai remarqué qu'un de mes collaborateurs passe beaucoup de temps sur des sites qui ne me semblent pas avoir de rapport avec notre activité professionnelle. Puis-je vérifier son historique de navigation et sa messagerie professionnelle par l'intermédiaire du service support informatique afin de confirmer mes soupçons ?

Si vous avez des soupçons, référez-en à votre hiérarchie ou au service juridique qui prendront, le cas échéant, les mesures nécessaires à la protection de nos actifs dans le respect des dispositions légales.

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une préoccupation concernant l'utilisation des actifs de la société, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie** ou au **service juridique** (juridique@davidson.fr).

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



6. LA CONFORMITE DES DOCUMENTS FINANCIERS ET PROFESSIONNELS, LA LUTTE CONTRE LA FALSIFICATION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

De quoi s'agit-il ?

- **Une probité prioritaire** : afin de lutter contre la corruption, chaque collaborateur a pour responsabilité et obligation de s'assurer que l'ensemble des informations apparaissant dans nos documents financiers et professionnels soit exact. En effet, Davidson a fait de la lutte contre la falsification et le blanchiment d'argent sa priorité puisque la transparence et la fiabilité de nos documents sont des facteurs de réussite et d'efficacité pour notre activité.
- **Des contrôles internes** : pour répondre à cette priorité, nos comptes sont validés annuellement par un expert-comptable et certifiées par des commissaires aux comptes. Chaque transaction ou enregistrement comptable fait l'objet de vérification.

Références textuelles

Articles L233-16 à L233-28 du Code de Commerce relatifs à l'arrêté, la gestion et la certification des comptes

Articles 324-1 à 324-9 du Code Pénal relatifs au blanchiment simple et blanchiment aggravé

Comment agir ?

Chacun s'engage notamment à :

- contribuer à ce que les informations des documents financiers et professionnels soient le reflet exact des faits, lieux, dates et objectifs dont ils rendent compte ;
- vérifier que tous les documents originaux nécessaires à la compréhension et à la justification de toutes transactions et enregistrements comptables soient vérifiés et correctement archivés ;
- ne pas falsifier des documents administratifs ou financiers pour le compte d'un tiers, d'un collaborateur ou de toutes autres personnes ;
- coopérer avec les auditeurs internes et externes ;
- ne pas dissimuler des paiements et ne pas accepter les paiements en espèces dès lors que ceux-ci ne peuvent pas être correctement enregistrés, documentés, dépassent les montants légalement acceptés ou lorsqu'un doute existe quant à la provenance de cet argent ;
- prévenir immédiatement sa hiérarchie ou toutes personnes compétentes lorsque des soupçons de falsification ou de blanchiment existent ;
- assurer la traçabilité des paiements et respecter le principe de séparation des fonctions de décision et de paiement ;
- archiver toute documentation permettant de justifier du caractère approprié et justifier des prestations et paiements afférents.

En pratique :

Lors de la vérification de documents financiers, je pense avoir détecté une erreur ayant échappé à mon responsable et aux autres collaborateurs. J'hésite à en parler de peur des conséquences que cela pourrait avoir. Que faire ?



Vous devez remonter cette information à votre hiérarchie. Davidson ne sanctionnera jamais un collaborateur qui relèvera une erreur, bien au contraire. Nous nous assurons d'ailleurs que ces remontées n'affectent pas les relations entre collègues en respectant une stricte confidentialité. Si vous pensez qu'il existe un risque de représailles de la part de votre responsable direct, vous pouvez utiliser les autres canaux à dispositions afin de communiquer ces informations (Directeur général, Directeur administratif et financier...).

Qui contacter ?

Si vous êtes confronté à une situation de blanchiment, de falsification ou si vous avez un doute concernant l'exactitude des documents financiers, ne la gardez pas pour vous ! Parlez-en à votre **hiérarchie**, au **Directeur administratif et financier** ou au **Responsable du service comptabilité**.

Vous devez aussi directement écrire à ethics-paris@davidson.fr (pour Paris), ethics@colorz.fr (pour Colorz) et ethics@davidson.fr (pour toutes les autres).

A noter, les parties prenantes externes (fournisseurs, candidat(e)s, client(e)s etc.) peuvent désormais lancer une alerte via le formulaire de contact :

<https://www.davidson.fr/contactez-nous>



2. Un impact positif sur la société

Davidson a conscience de faire partie d'un écosystème qui lui est favorable et souhaite donc prendre sa part de responsabilité en soutenant financièrement et humainement les structures d'intérêt général.

a) Un engagement financier

1. Budget versé aux associations sous forme de mécénat financier

Davidson s'engage à reverser 1/1000 de son Chiffre d'Affaires à des structures d'intérêt général pour des projets sociaux/sociétaux.

Avec ce don, nous souhaitons impacter positivement notre écosystème en soutenant des causes qui nous tiennent à cœur. Cela peut concerner des projets liés à l'aide d'urgence, comme pour l'appui humanitaire dans le cadre du conflit en Ukraine, ou pour des projets liés à l'aide au développement, comme pour des projets d'insertion professionnelle de personnes exclues du marché du travail.

En 2023, ce budget s'élevait à plus de 293K€ et a permis de soutenir 20 associations Françaises et Internationales.

Les associations les plus soutenues en 2023, c'est-à-dire, ayant reçu 20K€ ou plus ont été les suivantes :



Appel à projets et campagne de votes

L'implication des collaborateurs et collaboratrices dans les décisions est un élément fondamentalement intégré à l'esprit Davidson. C'est pourquoi, nous laissons les salarié.es décider de l'attribution d'une partie de ces financements. De plus, il nous semble essentiel de permettre à n'importe quelle association d'intérêt général de pouvoir participer à cet appel à projets.

Pour être éligible, l'association portant le projet doit :

- ✓ œuvrer en faveur de l'intérêt général et être reconnue de loi 1901/être d'utilité publique ;
- ✓ avoir un impact sur au moins un des dix-sept objectifs du développement durable des Nations Unis ;
- ✓ exister depuis au moins 1 an ;
- ✓ être habilitée à émettre des reçus fiscaux ;
- ✓ que le projet soit réalisé à 100% grâce aux fonds versés - le projet peut faire partie d'un autre plus vaste, mais doit pouvoir être mesuré et suivi indépendamment - et qu'il soit réalisé avant le 31 de l'année suivante, avec des résultats mesurables dès juillet de l'année suivante.
- × Ne pas être une structure ou projet au bénéfice d'une seule personne ;
- × Ne pas être une organisation politique ou syndicale et ne pas faire de prosélytisme religieux ;
- × Ne pas être une association de parents d'élèves ou une structure « uniquement » sportives ;
- × Ne pas avoir un conflit d'intérêts avec Davidson.

Campagne 2023

En 2023, l'enveloppe consacrée à cet appel à projets a été de 40K€.

Davidson a reçu 65 projets et en a soumis 35 au vote des salarié(e)s. Ce sont 295 collaborateur.rices qui ont voté, dont 75 pour le projet vainqueur !

Présentation du projet vainqueur

Le projet vainqueur étant le projet « Changeons le quotidien de 2 000 personnes au Sénégal » de l'association La Marche à Suivre (LMAS). Cela passe par :

- La construction d'une école dans le village de Sambé/Takazone à 200km de Dakar au Sénégal. Elle sera pourvue de panneaux solaires pour être auto-suffisante en termes d'énergie. Elle sera inaugurée début octobre 2024 pour la rentrée des classes. Elle permettra alors à 100 enfants de pouvoir accéder à une infrastructure plus grande, plus robuste et mieux équipée pour étudier dans de meilleures conditions.
- L'installation de dix lampadaires solaires fournissant de l'électricité au village. Ils sont programmés pour se charger la journée et s'allumer à la tombée de la nuit.
- La création d'un forage permettant au village d'avoir un accès à l'eau. Il sera muni de panneaux solaires assurant une autonomie en énergie et d'une citerne de 6000 litres.



b) Un engagement humain

Davidson s'engage à faciliter l'investissement personnel de ses collaborateurs et collaboratrices sur des sujets d'impact sociaux et sociétaux. Pour cela, nous avons mis en place deux dispositifs différents : SoliDav, notre programme de mécénat de compétences, ainsi que le dispositif Congé Solidaire qui relève du bénévolat.

De quoi parle-t-on ?

- **Mécénat de compétences** : est un don en nature : il s'agit pour une entreprise de mettre des collaborateurs et collaboratrices à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail. Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des conditions fiscales avantageuses
- **Bénévolat (ou bénévolat de compétences)** : consiste pour un individu à donner de son temps personnel à une organisation à finalité sociale
- **Compétence** : capacité à mobiliser, dans un contexte précis, une combinaison adaptée de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour mettre en œuvre un projet défini ou résoudre un problème donné
- **Organismes d'intérêt général** :
 - Les associations, œuvres ou organismes d'intérêt général ;
 - Les fondations ou associations reconnues d'utilité publique ;
 - Les fondations d'entreprise ;
 - Les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique public ou privés à but non lucratif agréés ;
 - Les associations culturelles ou de bienfaisance qui sont autorisées à recevoir des dons ou legs, et les établissements des cultes reconnus d'Alsace-Moselle ;
 - Les associations de droit local dont la mission a été reconnue d'utilité publique ;
 - Les associations de financement électoral et associations agréées de financement des partis politiques ;
 - Les organismes agréés pour la création d'entreprise ;
 - La fondation du patrimoine

Si le temps et la fréquence du mécénat de compétences peuvent considérablement varier en fonction des besoins, il s'articule toujours sur les trois mêmes fondements : l'engagement personnel du salarié, la réponse à un besoin bien identifié de l'organisme et l'accord de l'entreprise.

Quels bénéfices ?

- **Pour les salarié.es** : l'expérience du mécénat de compétences peut permettre de donner plus de sens à son investissement professionnel. Cela permet aussi de faire de nouvelles rencontres, de découvrir de nouvelles façons de travailler, de découvrir l'action de structures de l'économie sociale et solidaire, de s'engager en demeurant dans le cadre fixé par Davidson – ce qui peut être un premier pas vers un engagement bénévole
- **Pour Davidson** : Le mécénat de compétences est un outil utile pour accroître l'impact social de l'entreprise, faire vivre les valeurs de l'entreprise et y renforcer la cohésion des collaborateurs. C'est une façon plus humaine de faire de la philanthropie tout en redonnant du sens à l'engagement des salarié.es dans la performance collective.
- **Pour l'organisme bénéficiaire** : Le mécénat de compétences permet, d'abord, d'obtenir une aide bienvenue notamment sur des fonctions qui ne représentent pas leur cœur d'expertise et d'optimiser leur savoir-faire. Ensuite, de sensibiliser et de fédérer autour d'une cause commune tout en prenant du recul sur son projet. Et enfin, d'élargir son réseau en rencontrant de potentiel(le)s futur(e)s bénévoles, des partenaires et des soutiens.



1. SOLIDAV



Fonctionnement pour les salarié.es

Qu'est-ce que c'est ?

SoliDav est le programme d'engagement solidaire des collaborateurs et collaboratrices de Davidson. L'objectif est de mettre en relation des associations aux besoins spécifiques avec nos salarié.es pour permettre à celles et ceux qui le souhaitent de consacrer jusqu'à 3 jours par an de temps de travail, et en illimité pendant la période d'intercontrat, à des missions d'intérêt général à proximité de leur lieu d'activité. N'hésitez donc pas à en profiter pendant votre période d'IC !

Trois types d'actions...

- **Les missions « coup de pouce »** : elles n'ont pas de lien direct avec les compétences professionnelles.
- **Les missions « compétence »** : elles font appels aux acquis pro/perso et nécessitent un degré d'expertise dans le domaine.
- **Les missions « parrainage/marrainage »** : sont des actions récurrentes permettant d'accompagner une personne en situation de fragilité sociale.

...et des sensibilisations !

Vous pouvez également trouver un certain nombre de sensibilisations environnementales, sociales et sociétales sur SoliDav. Soit, elles vous redirigent vers les formations Dutler (ex : participez à un atelier de sensibilisation aux enjeux planétaires), soit, elles sont proposées par nos associations partenaires (ex : « Comment réagir face au harcèlement de rue », « Quels sont les fruits et légumes de saison », « Comment trier ses déchets » etc.).

Contrairement aux missions, les sensibilisations ne décomptent pas le compteur temps.

A qui s'adresse le programme ?

- Tous les salarié(e)s de Davidson en CDI, CDD, alternant(e)s et stagiaires
- Aux associations d'intérêt général intervenant dans un des 17 objectifs de développement durable

Envie de rejoindre l'aventure ?

- Accède à la plateforme :
 - Cliquez sur le logo « SoliDav » depuis Dutler
 - Accédez directement à la plateforme via le lien <https://solidav.davidson.group/>
- Si c'est votre première connexion, cliquez sur le bouton « Première connexion ? Mot de passe oublié ? Cliquez ici ! »
- Si vous êtes un.e consultant(e) en mission chez un client, n'oubliez pas de poser des demi-journées de type « Solidarité » via Dutler. En période d'intercontrat, la validation plateforme suffit.

Des questions ?

Rapprochez-vous de votre référent(e) SoliDav ou envoyer un mail à l'adresse : solidav@davidson.fr



Organisation interne

Organisation du programme

SoliDav est un programme semi-décentralisé : chaque région et pays fonctionne de façon autonome avec ses propres ressources humaines internes et une « sous-plateforme régionalisée », tout en étant globalement piloté depuis Paris, avec un soutien dédié pour le coordonner et accompagner chaque référent.e en cas de questionnements/difficultés.

Différents rôles co-existent

Il existe trois rôles principaux :

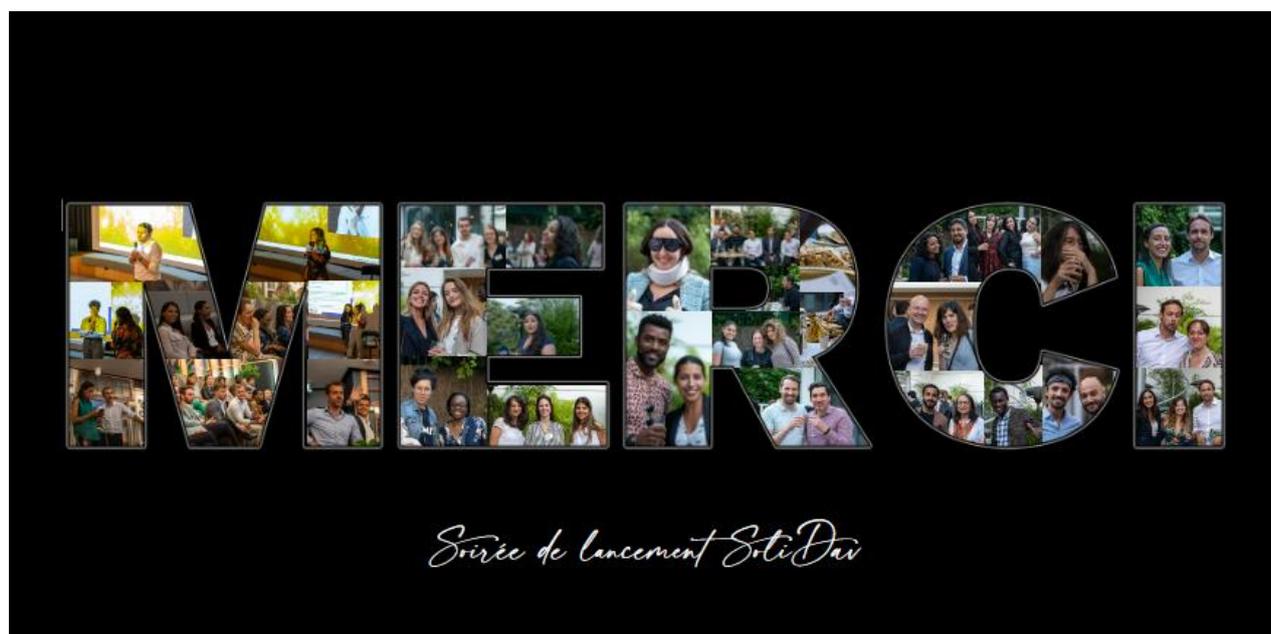
- Les collaborateurs/collaboratrices, qui peuvent accéder aux missions et s'y inscrire
- Les Référent.es, qui sont responsables de l'animation de leur(s) région(s)
- Les Ambassadeurs/ambassadrices, qui aident le ou la référent.e SoliDav à faire connaître le programme, à l'animer (ex : en organisant des collectes pour une association) ou à développer des partenariats avec des associations

Pilotage

Chaque référent.e et ambassadeur/ambassadrice est formé.e par Paris lors de sa nomination. Tous les outils et kits de communication lui sont apporté.es. Des « Comités SoliDav » sont organisés tous les trimestres pour mesurer les impacts globaux et partager **les bonnes pratiques**.

L'organisation interne en janvier 2024

Pour connaître votre référent territorial & vos ambassadeur.rices de proximité, rendez-vous en bas de page du site wenabi et/ou envoyez un mail à solidav@davidson.fr



2. CONGE SOLIDAIRE®

Qu'est-ce que c'est ?

Le dispositif Congé Solidaire® de l'association Planète Urgence permet à chaque salarié.e qui le souhaite de s'engager sur une mission sur leur temps de congés à l'international (Afrique, Asie, et Amérique Latine).

La mission est de 2 semaines et inclut les temps de repos et de week-end durant lesquels le volontaire est libre de s'adonner sous sa seule responsabilité, à des activités personnelles d'intérêt culturel ou touristique sur place, dans le respect toutefois des consignes qui pourront être données par l'association.

Pour être admis à participer à une mission

Le Volontaire doit :

- disposer de compétences en adéquation avec la mission choisie ;
- participer aux différentes formalités et réunions préalablement requises à l'occasion de la préparation de la Mission, notamment mais non exclusivement, à la formation de préparation au départ ;
- signer les termes de l'engagement établis par l'association et s'engager à en respecter scrupuleusement chacun des termes ;
- s'engager à rédiger un rapport de mission à l'issue de sa mission pour définir sa participation au projet et le transmettre à l'association ainsi que de passer le relais au Volontaire intervenant après lui.

En complément, pour les missions de Congé Solidaire®, le Volontaire doit :

- être en possession d'un passeport en cours de validité 6 mois après la date de retour ;
- faire établir un visa par le Consulat du pays de destination ;
- produire un certificat médical établissant que l'état de santé du salarié est compatible avec l'accomplissement de la Mission choisie dans le pays en question ;
- être à jour des vaccinations exigées dans ce pays.

Financement des missions

Dans le cadre du partenariat, Davidson prend en charge les frais de mission suivants :

- Mise en place du partenariat avec le partenaire local, évaluation des besoins et accompagnement ;
- Ingénierie, coordination et évaluation d'impact des Projets ;
- Prospection et collecte ;
- Gestion des partenariats entreprises et recrutement des Volontaires ;
- Préparation au départ et accompagnement des Volontaires ;
- Frais de gestion de l'Association (comptabilité, communication, informatique, télécom, assurances...) ;
- Frais de Mission et support administratif ;
- Participation au billet d'avion (A/R) à hauteur de 1 000 euros

Les frais restants à la charge du volontaire sont les suivants :

- les frais de vaccinations ;
- les frais de visas ;
- les frais de déplacement et/ou de logement lors de la Formation de deux jours de préparation au départ, réalisés en région parisienne ;
- Le préacheminement du domicile du Volontaire à l'aéroport parisien de départ ;

Processus d'inscription

Les lieux de destination étant filtrés, nous vous invitons à accéder à liste à jour sur SoliDav via le lien suivant : <https://solidav.davidson.group/#/intv-global/intv/12463>. Vous pouvez aussi passer par SoliDav pour utiliser vos 3 jours de mécénat pour avoir moins de congés à payer.

Vous pouvez ensuite candidater via le site : <https://planete-urgence.org/missions-volontariat/>

En cas de validation de votre profil par l'association, votre manager devra valider votre départ en mission.



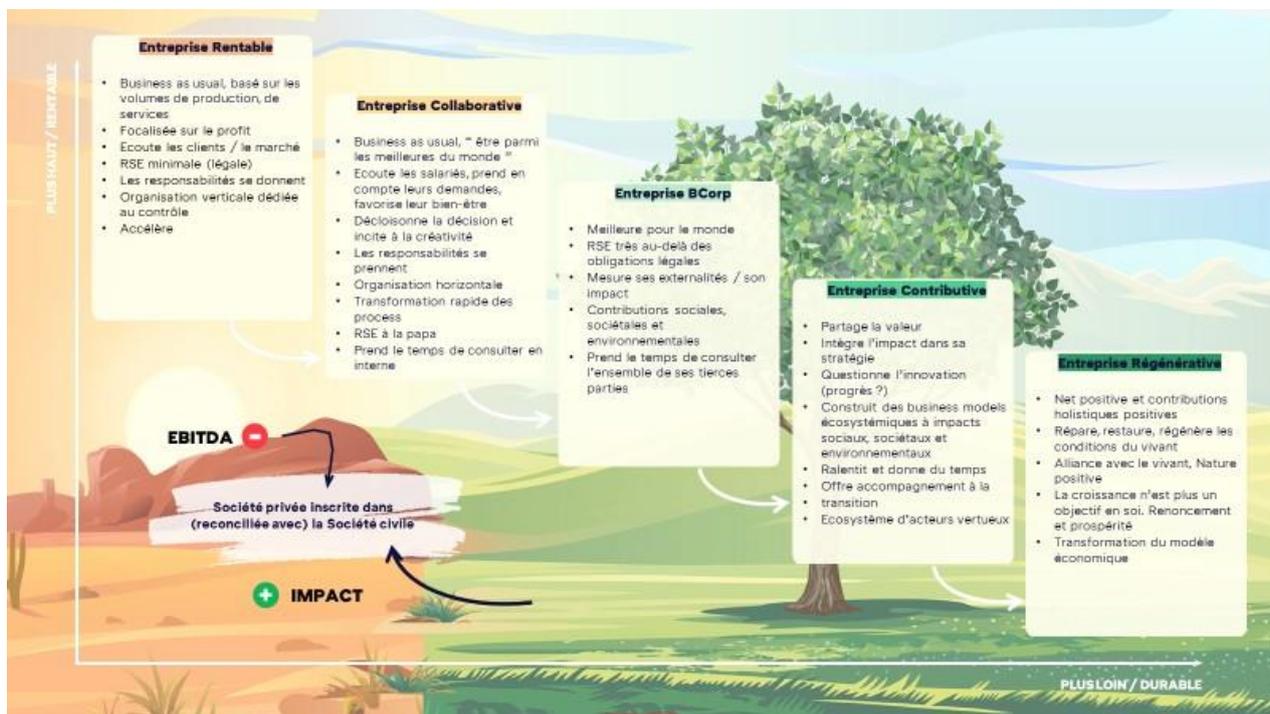
4. NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

1. Constat, Cap 2030 & Indicateurs

a) Notre constat

Après plusieurs années focalisées sur le bien-être des collaborateurs.trices (1er Great Place To Work d'Europe pendant 4 ans), puis sur les externalités positives liées à l'environnement et au social / sociétal (B Corp depuis 2018), nous avons pris conscience en 2020 que notre impact allait bien au-delà des frontières de nos bureaux, de nos financements et de notre organisation.

Nos décisions, qu'elles soient relatives à nos projets internes ou externes (liés à nos services vers nos clients), ont des conséquences écosystémiques. Les actualités récentes et les alertes répétées des scientifiques nous imposent de prendre notre part de responsabilités et d'agir en conséquence. Tous les efforts doivent être entrepris pour que Davidson ne fasse pas partie du problème futur (présent...). Pour cela nos compétences et notre temps doivent être davantage mis au service de la grande cause : Le Vivant, sous toutes ses formes.



b) CAP 2030

En 2030, nos contributions (en interne ou liées à nos projets clients) seront toutes évaluées au regard de l'impact financier, humain et écologique. Ces impacts, positifs ou négatifs, seront mesurés et les comportements vertueux récompensés en conséquence.

Nos externalités négatives seront étudiées sur l'ensemble de leur cycle de vie et réduites au strict minimum afin d'assurer :

- bien-être et lien social (indispensables pour assurer la confiance mutuelle dans et avec notre écosystème)
- pérennité de notre activité.

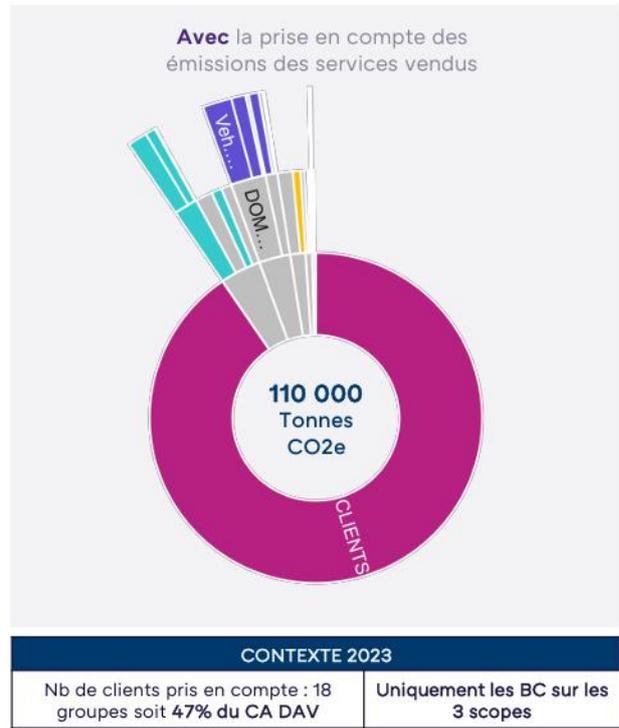
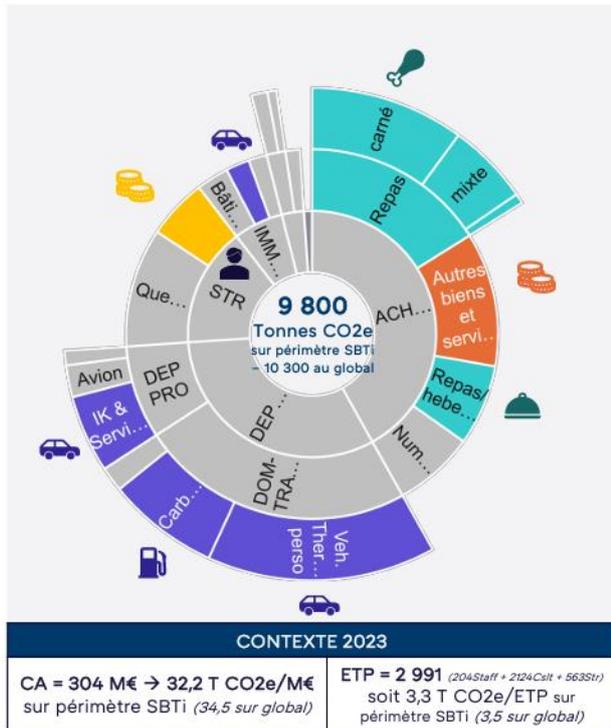
Enfin, nos externalités positives ne seront pas des lignes d'investissement comptable, mais bien des projets que nous suivrons au fil des années pour nous assurer de leur impact réel.



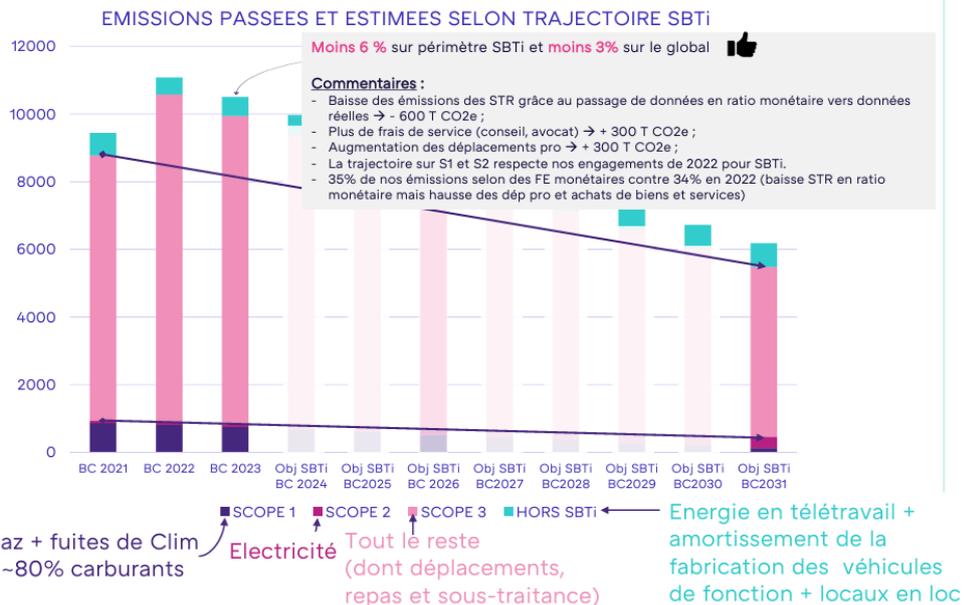
2. Nos principaux impacts en 2023

La 1^{ère} étape de tout plan de transition est d'évaluer les impacts dus directement ou indirectement à notre activité (dont nous avons la responsabilité ou dépendant des actions de nos fournisseurs/clients).

Il est évident qu'il est plus simple d'agir sur les postes pour lesquels nos décisions impactent directement nos émissions. S'ils ne sont pas les plus importants, agir sur eux permet de vivre les changements inhérents à cette transition et donc de pouvoir aider plus efficacement nos clients que nous accompagnons sur ces mêmes thématiques (or l'impact chez nos clients peut être beaucoup plus significatif en fonction de leur secteur d'activité).



Outil partenaire de comptabilité carbone : we count



Au vu du BC 2023, 3 priorités se dégagent :

1. Baisser les émissions de nos **clients**,
2. Encourager les **déplacements** domicile-travail décarbonés,
3. **Sensibiliser** tout notre écosystème (interne et externe) pour faire évoluer les comportements et habitudes liés à des décisions individuelles

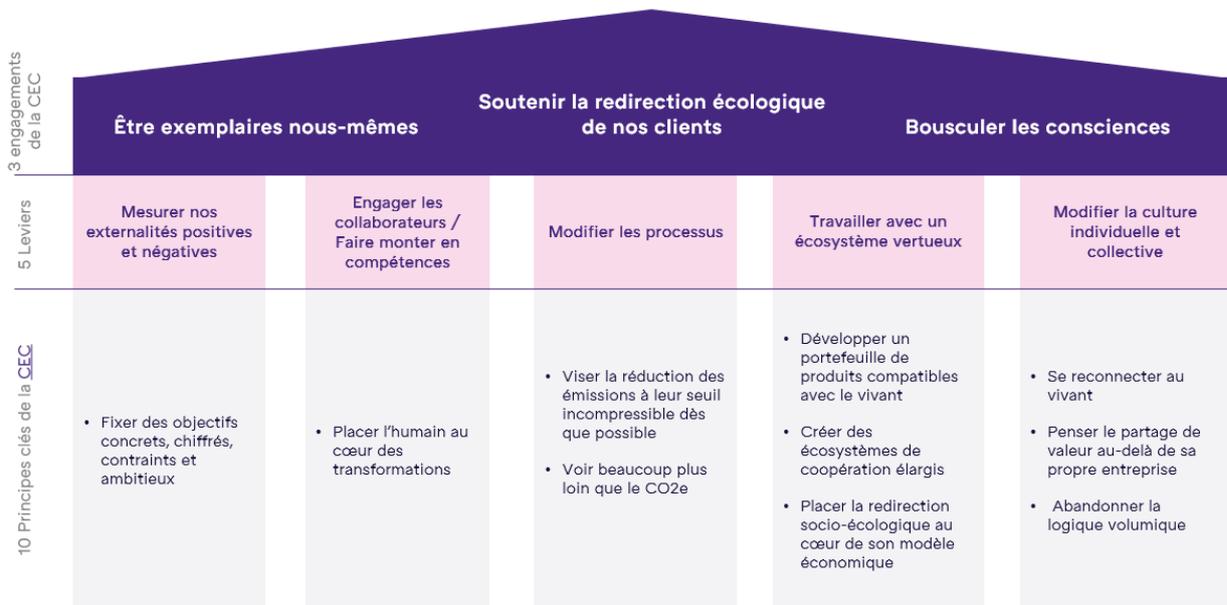
Les engagements de la CEC

Lors de la CEC nous nous sommes engagés à ([feuille de route de la CEC](#)):

- Être exemplaires dans notre fonctionnement interne
- Soutenir la redirection écologique et sociale de notre écosystème (clients, partenaires, fournisseurs)
- Bousculer les consciences au-delà de nos frontières économiques

Ces 3 piliers se décomposent ensuite en 5 leviers d’actions inspirés de notre feuille de route de la CEC. Afin de suivre l’évolution de ces engagements, nous avons défini des **macro-indicateurs de performance** que nous calculerons et publierons annuellement.

Nos engagements et leviers d’actions pour les atteindre



D’un point de vue opérationnel, pour tendre vers un modèle contributif, voir régénératif à terme, nous devons mettre en œuvre, selon notre BC 2021, des plans d’actions sur les thématiques suivantes :

- Décarbonation des activités de nos clients et accompagnement vers des modèles régénératifs
- Plan de mobilité
- Sensibilisation / formation et gouvernance
- Plan de sobriété énergétique
- Plan de sobriété numérique



3. 5 postes d'émissions où concentrer nos actions

a) Décarboner les activités de nos clients

Enjeux pour Davidson :

- Réduire l'impact carbone des missions de Davidson (éco-conception)
- Accompagner nos clients dans leur propre plan de décarbonation (offre transition bas carbone)

$$\text{BC CLIENT} \times \frac{\% \text{ CA Missions client}}{\% \text{ CA Client}}$$

Même si le calcul de l'impact des missions de Davidson est une estimation comportant un % d'incertitude important, la réduction des émissions de GES de nos clients aura mathématiquement un effet sur nos propres émissions de scope 3 «Usage des produits vendus». Au-delà de cette mesure, c'est aussi et surtout une belle opportunité de redonner du sens aux missions de nos consultant(e)s.

Zoom sur l'évaluation des missions de davidson au regard des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD)

- 2 TYPES DE MISSIONS ODD :
 - o **ODD Client** = La raison d'être de l'entreprise cliente impacte (sur une échelle de 0 à 3) un ou plusieurs des ODD
 - o **ODD Mission** = La finalité du projet impacte (sur une échelle de 0 à 3) un ou plusieurs des ODD



- Un comité de revue des nouveaux projets se réunit une fois par mois pour évaluer le client de la mission et l'objectif de la mission afin de déterminer l'impact de cette dernière



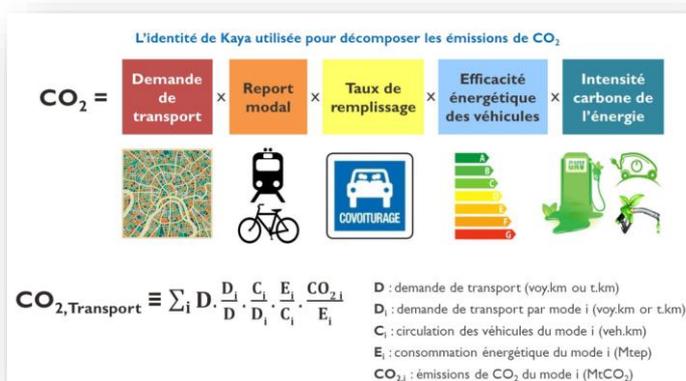
- Niveaux :
 - o 0 : aucun lien direct
 - o 1 **#BusinessAsUsual**. *Ex : Laboratoires, HSQE, maintenance ferroviaire, gestion de déchets radioactifs*
 - Optimisation/ maintenance de l'existant
 - Co-externalité positive possible mais non inscrites dans la stratégie
 - o 2 **#Développement de solution juste, soutenable et durable**. *Exemples : Réduction des déchets nucléaires; Nouvelle centrale nucléaire; Energies renouvelables; Missions ACV*
 - Gain d'efficacité énergétique
 - Expérimentation d'un modèle plus souhaitable
 - Entreprise œuvrant à son échelle (locale/ de niche) pour la transition vers des modèles plus justes et souhaitables pour tous
 - o 3 **#Inspirant pour un monde plus juste, soutenable et durable pour toutes et tous**. *Exemples : Solutions de mobilité douce; Shift vers des modèles régénératifs; Elevage insecte pour consommation alimentaire; Nouvelle ligne ferroviaire*
 - Solution/projet déployable à grande échelle et permettant une (contribution à l') amélioration significative de l'ODD évalué

b) Plan de mobilité de nos collaborateurs

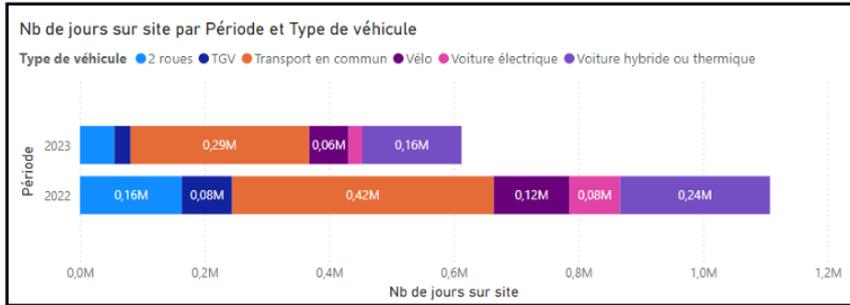
Enjeux pour Davidson :

- Diminuer les émissions de GES dues à nos déplacements (pro ou domicile-travail)
- Préservation, voir l'amélioration, de la qualité de vie de nos collaborateurs et partenaires

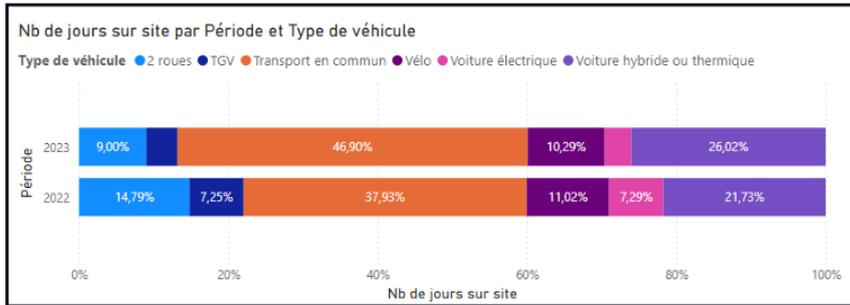
Pour cela, nous nous sommes inspirés de [l'équation de Kaya](#) appliquée au domaine des transports, et issue de la thèse de Aurélien Bigo :



Notre mobilité DOM-TRAV en 2023



Le nombre de jours sur site a beaucoup diminué entre 2022 et 2023 (environ -40%) ...

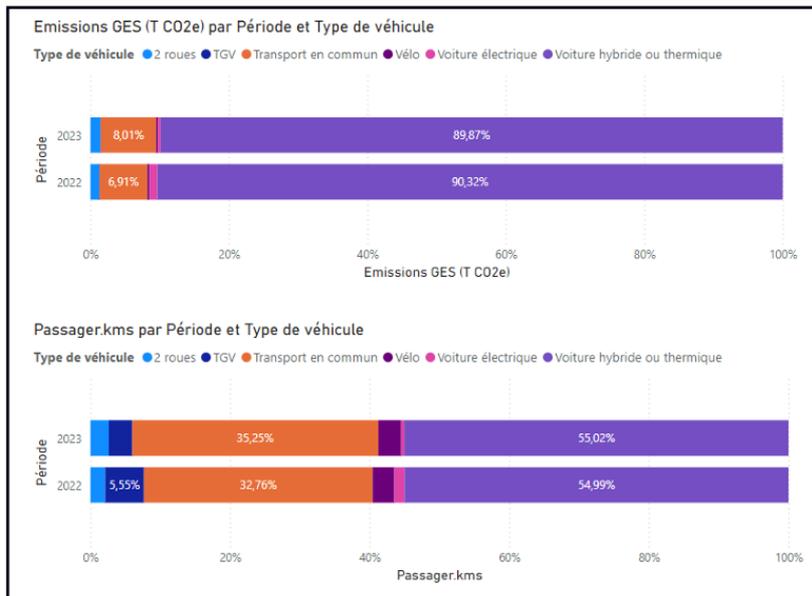


...et les trajets en véhicules carbonés représentent 26% des déplacements sur site en 2023 contre 22% en 2022



Conséquence d'un nb de déplacements réduits : le nb de km a diminué (mais pas aussi significativement que le nb de jours sur site). Cette baisse a donc conduit à une légère baisse des émissions de GES des trajets domicile travail.





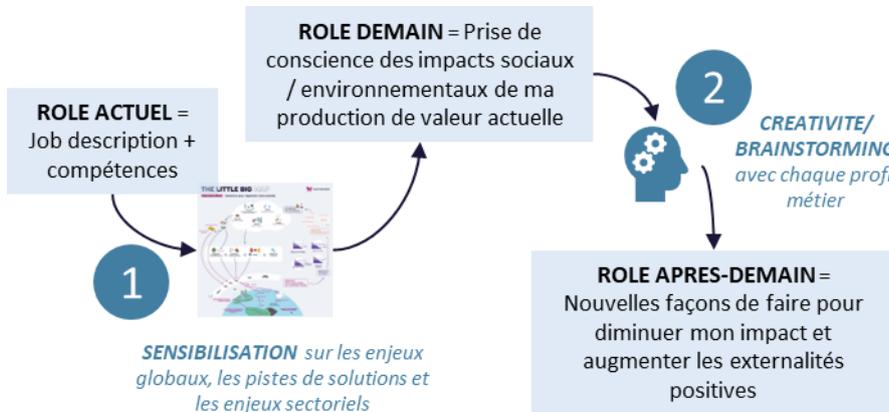
Enfin, la répartition en relatif des émissions et kms parcourus met, tout comme les années précédentes, en lumière que les déplacements en véhicule individuel à motorisation thermique (hybride ou non) représentent 90% des émissions bien que ces derniers ne correspondent qu'à 55% des km parcourus en 2023.

Nous constatons également que la répartition des déplacements par mode de véhicule reste, par ailleurs, globalement inchangée d'année en année.

c) Sensibilisation, Formation et Gouvernance

Enjeux pour Davidson :

- S'assurer que chaque salarié de Davidson comprend pourquoi nous mettons en place ce plan de transition, y adhère et souhaite y contribuer volontairement, notamment dans ses comportements quotidiens (Déjeuners, déplacements domicile-travail) relevant de choix personnels impactant le professionnel
- Profiter de l'envie de chacun de « mieux faire » pour réinventer nos métiers et bouculer notre écosystème



3. Sensibilisation/ Formation et Gouvernance : Questionnaire d'évaluation des comportement salariés et sous-traitants

bilan carbone 2022 Empreinte carbone individuelle des salariés et prestataires Davidson. **POUR TOUS**

2. Pour vos déjeuners, en fonction des choix proposés sur site, avez-vous une alimentation plutôt :

- Régime végétarien :** Régime alimentaire excluant toutes les viandes (volailles, porc, bœuf) mais pas les produits laitiers et les produits animaux comme les œufs, le lait et les produits laitiers (fromage, yaourt).
- Déjeuners mixtes :** régime alimentaire dont la base alimentaire est végétarienne, mais qui inclut aussi des produits animaux.
- Déjeuners carnés :** Se dit d'un régime alimentaire où le végétarisme n'est pas respecté et où la consommation de viande.

bilan carbone 2022 Empreinte carbone individuelle. **POUR les SOUS-TRAITANTS uniquement**

INTRODUCTION

En 2022, Davidson a initié son plan de transition carbone. Ce questionnaire a pour but de recueillir vos avis et suggestions pour améliorer nos pratiques et réduire notre empreinte carbone.

Il est important de noter que ce questionnaire est destiné uniquement aux sous-traitants de Davidson.

Vous pouvez répondre à ce questionnaire en cliquant sur le lien ci-dessous. Les questions sont anonymes et les données sont traitées de manière sécurisée.

Vous pouvez répondre à ce questionnaire en cliquant sur le lien ci-dessous. Les questions sont anonymes et les données sont traitées de manière sécurisée.

d) Sobriété énergétique

Enjeux pour Davidson :

- Réduire la consommation énergétique globale / m^2 de nos bâtiments (propriétaires ou locataires)
- Minimiser notre impact sur l'artificialisation des sols

Pour cela, nous nous sommes inspirés de l'équation de Kaya adaptée au domaine du bâtiment/construction :



e) Sobriété numérique

Enjeux pour Davidson :

- Une meilleure intégration des process d'économie circulaire dans notre gestion de matériel
- La décarbonation de nos usages numériques

Pour cela, nous nous sommes inspirés de l'équation de Kaya adaptée au domaine du numérique :



4. Nos principales actions pour décarboner nos activités

a) De nos clients

Mesurer nos externalités positives et négatives	Faire monter en compétences/ Engager les collaborateurs	Modifier les processus	Travailler avec un écosystème vertueux	Modifier la culture individuelle et collective
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer toutes les missions Davidson et la raison d'être des clients correspondants au regard de leur contribution à 1 ou plusieurs des 17 ODD <p>Objectif: Au moins 10 missions évaluées comme ayant un impact positif significatif sur l'indicateur ODD mission en décembre 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calculer les émissions de GES induites par les projets réalisés pour le compte de nos clients <p>Objectif SBTi (optionnel) S3.11 : -10% d'ici 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>[Voir aussi plan de sensibilisation/ formation/ gouvernance]</i> <p>Formations internes et externe à l'éco-conception, éco-coding, eco-design</p> <p>Objectif: 100% des collaborateurs formés à l'écoconception d'ici 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous nos outils de sensibilisation interne sont/seront accessibles en open source: Impakt, The Little Big Map, Guide éco-conception pour chaque secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>[Voir aussi plan de mobilité]</i> Aménagement des missions clients en vue de réduire les distances à parcourir pour accéder au travail (télétravail quand cela est possible et justifié; matching consultant x mission selon distance) <p>Objectif: 20% de déplacements DOM-TRAV carbonés d'ici 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer une offre dédiée à la transition bas carbone des entreprises permettant de mettre à profit les compétences internes (ingénierie, management de projet, numérique) sur des projets utiles : Sensibilisation de la direction et des collaborateurs, modification du modèle d'affaire, mesure de bilan carbone et ACV, définition et mise en œuvre du plan d'actions de décarbonation, audit des impacts numériques, mise en place de bonnes pratiques d'éco-conception sur les projets, pilotage de projets de certification / labélisation. <p>Objectif: 50M€ de CA sur des projets à impact(s) positif(s) en 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>[Voir aussi plan de sensibilisation/ formation/ gouvernance]</i> <p>Sensibiliser tous les collaborateurs existants ou à venir, ainsi que toute tierce partie volontaire faisant partie de notre écosystème (territorial, client, fournisseur, partenaire), aux enjeux écologiques</p> <p>Objectif: 100% des salariés sensibilisés dans les 6 mois après leur arrivée</p>

b) Plan de mobilité

Mesurer nos externalités positives et négatives	Faire monter en compétences/ Engager les collaborateurs	Modifier les processus	Travailler avec un écosystème vertueux	Modifier la culture individuelle et collective
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un questionnaire de recueil des comportements de mobilité (km par type de transport) des salariés et des prestataires pour évaluer l'impact des déplacements du groupe (NB : Le questionnaire permet également de recueillir d'autres infos pour mieux évaluer notre BC) <p>Objectif: 90% taux de réponse en 2032 des prestataires et salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cours écoconduite (Limitation de vitesse sur la route, bonne utilisation de véhicules hybrides) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de solutions d'encouragement aux mobilités douces et à l'inter-modalité: FMD, CMD <p>Objectif: 20% de déplacements DOM-TRAV carbonés d'ici 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition de pool de véhicules à faible émissions en libre service ou location gratuite sur une période test <p>Objectif: 20% de déplacements DOM-TRAV carbonés d'ici 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refonte du catalogue de la flotte de véhicules de fonction: Electrification, limitation de l'empreinte matière (+ léger), optimisation du rapport [autonomie / (temps de recharge x consommation)] <p>Objectif: 0L carburant en 2032 et -25% sur le poids moyen de la flotte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de services de mobilités pour éviter l'usage de la voiture sur les longues distances (Exemple : train + location en gare) <p>Objectif: 0L carburant en 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun voyage en avion si distance <1000km <p>Objectif: -80% trajets en avion d'ici 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement des missions clients en vue de réduire les distances à parcourir pour accéder au travail (télétravail quand cela est possible et justifié; matching consultant x mission selon distance) <p>Objectif: 20% de déplacements DOM-TRAV carbonés d'ici 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de véhicules adaptés (en poids, volume et puissance) aux usages de déplacement à un instant T <p>Objectif: 20% de déplacements DOM-TRAV carbonés d'ici 2032</p>



c) Sensibilisation – Formation - Gouvernance

Mesurer nos externalités positives et négatives	Faire monter en compétences/ Engager les collaborateurs	Modifier les processus	Travailler avec un écosystème vertueux	Modifier la culture individuelle et collective
<ul style="list-style-type: none"> Bilan carbone annuel sur les 3 scopes, accompagné d'analyses détaillées sur l'impact des choix individuels versus collectifs (filiales/ groupe) <p>Objectifs SBTi 2032 :</p> <p>S1 & S2 : -50,4% d'émissions de GES en absolu</p> <p>100% Elec issue d'EnJ renouvelable en 2030;</p> <p>S3 : -55%/M€ de CA (14 T CO2e/M€ CA) soit -35% en absolu d'émissions de GES</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégrer les indicateurs extra financiers à nos rapports CODIR + au moins 1 bilan biodiversité <p>Objectif : 1 bilan biodiversité avant fin 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluer tous nos fournisseurs grâce à un questionnaire simple sur leurs engagements réels. Inciter le TOP 10 des fournisseurs à remplir un BIA complet pour compléter ces informations. <p>Objectif : 80% de notre TOP10 de fournisseurs (en CA) engagés et pouvant fournir un FE précis</p>	<ul style="list-style-type: none"> Former tous les consultants existants ou à venir aux bonnes pratiques d'écoconception <p>Objectif : 100% des collaborateurs formés à l'écoconception d'ici 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> Être transparent sur nos actions RSE et leur avancement (Déjà 1 Comité impact trimestriel + openclimat) et permettre à chacun de se porter volontaire pour participer à son échelle à la transition vers une meilleure prise en compte de l'impact dans sa fiche de poste <p>Engagement SBTi : Publication de nos indicateurs sur des plateformes reconnues (ex : CDP)</p> <ul style="list-style-type: none"> Événements avec des conférenciers experts ouverts à tous 	<ul style="list-style-type: none"> Modérer notre consommation en produits carnés, particulièrement le bœuf/ veau, mouton/ agneau notamment dans les cantines collectives gérées par Davidson <p>Objectif : 75% de repas végétariens pour le déjeuner et 25% mixtes en 2032 (évalué grâce au questionnaire salariés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifier des partenaires pour permettre à tous nos collaborateurs et sous traitants d'accéder à un repas sain et décarboné pour leurs déjeuners, où qu'ils soient <p>Objectif : 75% de repas végétariens pour le déjeuner et 25% mixtes en 2032 (évalué grâce au questionnaire salariés)</p> <ul style="list-style-type: none"> R&D pour le développement de solutions right tech de mesure et réduction de l'empreinte du numérique (logiciel, infra on premise ou dans le cloud, code, data...), en partenariat avec différents collectifs selon les thématiques : Shift Project, GreenIT, INRIA, providers de Cloud Encourager (tps ou financement) des projets à impact positif: contribution carbone, associations œuvrant pour l'amélioration des indicateurs sociaux et sociétaux de nos sociétés, investissements dans des startups à impact <p>Objectif : 4/1000 du CA pour la contribution carbone + 13 000 T CO2e réellement séquestrés grâce aux investissements de 2021 à 2030</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser tous les collaborateurs existants ou à venir, ainsi que toute tierce partie volontaire faisant partie de notre écosystème (territorial, client, fournisseur, partenaire), aux enjeux écologiques <p>Objectif : 100% des salariés sensibilisés dans les 6 mois après leur arrivée + 50% des prestataires sensibilisés (par DAV ou en externe, évaluation via questionnaire)</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer la plateforme de capitalisation de notre veille sur les enjeux écologiques : https://impakt.solutions grâce au recrutement de nouveaux contributeurs et modérateurs <p>Objectif : 10 000 visites en déc 2031</p> <ul style="list-style-type: none"> Éviter les achats matériels: Proposer des expériences (cinéma, théâtre...) plutôt que des goodies

d) Sobriété énergétique

Mesurer nos externalités positives et négatives	Faire monter en compétences/ Engager les collaborateurs	Modifier les processus	Travailler avec un écosystème vertueux	Modifier la culture individuelle et collective
<ul style="list-style-type: none"> Encourager l'hybridation des espaces <p>Objectif : 15m²/occupant affecté à un bâtiment en 2032</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser sur le bon usage des locaux : Eteindre clim/ chauffage/ lumières lors de périodes d'occupation, ne pas laisser portes et fenêtres ouvertes ... 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage des appareils de chauffage et climatisation (GTB) : Pas de chauffage au dessus de 19°C Pas de climatisation en dessous de 26°C Choix de locaux avec bonne isolation thermique et non dépendants du gaz Equipements à privilégier: LED, pompes à chaleur à rendement élevé (sur aquifère ou sonde géothermique de préférence à l'aérothermie, avec émission par planchers chauffants basse température, permettant d'afficher des COP19 de 4 à 6), Chauffe-eau thermodynamiques, limiteurs de débit d'eau Rénovation énergétique par l'extérieur lorsque nous sommes propriétaires <p>Objectif : BREEAM de niveau « very good » et 100kWh/m² (loi tertiaire) en 2032</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>[Voir aussi plan de sobriété numérique]</i> Récupération de la chaleur de serveurs pour réutilisation dans les chaudières d'eau du bâtiment (Locaux avec serveurs on premise) 	<ul style="list-style-type: none"> Choisir un fournisseur d'électricité renouvelable avec garanties d'origine <p>Objectif SBTi : 100% d'électricité consommée issue de sources d'énergie renouvelable en 2030</p>	



e) Sobriété numérique

Mesurer nos externalités positives et négatives	Faire monter en compétences/ Engager les collaborateurs	Modifier les processus	Travailler avec un écosystème vertueux	Modifier la culture individuelle et collective
<ul style="list-style-type: none">Passer de FE monétaires (sauf pour l'acquisition de matériel) à des FE basés sur des données réelles (consommation de données...) pour le calcul des émissions dues au numérique <p>Objectif: Affiner les données d'ici 2025</p>	<ul style="list-style-type: none">Communication: Sur notre site web et nos publications sur les RS : Passer de la vidéo à l'image/sliders <p>Objectif: -20% d'émissions de GES du numérique d'ici 2032</p>	<ul style="list-style-type: none">Acheter des ordinateurs modulaires et avec excellent niveau de réparabilitéDiminuer le taux de renouvellement du matériel et extension de la durée de vie des équipements (prévention, réparation)Pas de 2^{ème} écran systématique ou 2^{ème} écran partagéExtinction des veilles <p>Objectif: -20% d'émissions de GES du numérique d'ici 2032</p> <ul style="list-style-type: none">Récupération de la chaleur de serveurs pour réutilisation dans les chaudières d'eau du bâtiment (Locaux avec serveurs on premise) <p>Objectif: 100% de la consommation d'eau chaude des locaux équipés chauffée via récupérateur de chaleur</p>	<ul style="list-style-type: none">Identifier des partenaires de reconditionnement de matériel informatique (pour achats) et des filières de revalorisation de ce matériel (pour fin de vie)Choix d'un partenaire d'hébergement mettant en œuvre les meilleures normes environnementales du secteur (PUE, CUE, WUE...)	<ul style="list-style-type: none">Accepter des coupures d'accès à certains services en cas de crise énergétique (suivi des préconisations EcoWatt)

