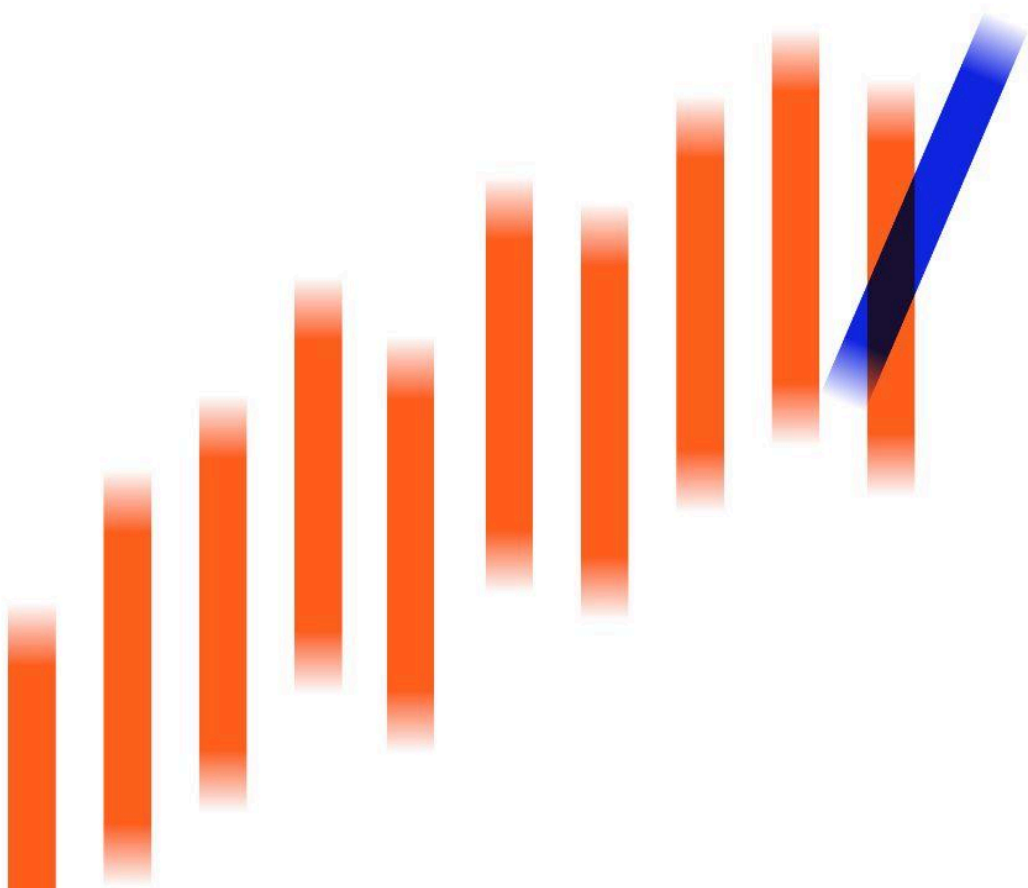


# **POLITIQUE RSE**

## A/ Social et droits humains





# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Introduction.....</b>   | <b>2</b>  |
| 1.1. Objectif.....  | 2         |
| 1.2. Portée.....  | 2         |
| 1.3. Engagement envers la RSE.....  | 2         |
| 1.4. Identification et attentes sociales et sociétales des parties prenantes.....           | 3         |
| <b>2. Engagements envers les Droits de l'Homme.....</b>                                     | <b>5</b>  |
| 2.1. Santé et Sécurité.....   | 5         |
| 2.2. Diversité et Inclusion.....  | 6         |
| 2.3. Égalité des Genres.....  | 7         |
| 2.4. Handicap, diversité et inclusion.....  | 7         |
| 2.5. Élimination du Travail Forcé et du Travail des Enfants.....                            | 8         |
| <b>3. Engagements envers les Relations de Travail.....</b>                                  | <b>9</b>  |
| 3.1. Droit à la Négociation Collective.....   | 9         |
| 3.2. Conditions de Travail Équitables et rétention \$.....                                  | 10        |
| 3.3. Formation et Développement.....  | 11        |
| 3.4. Marque employeur et recrutement.....   | 13        |
| 3.5. Reconnaissance des Employés et partenaires Freelance.....                              | 13        |
| <b>4. Gestion de la Responsabilité RSE.....</b>   | <b>14</b> |
| 4.1. Responsabilité de la Direction.....  | 14        |
| 4.2. Audits et Surveillance.....  | 15        |
| 4.3. Signalement des Violations.....  | 17        |
| 4.4. Formation.....   | 17        |
| 4.5. Contribution.....  | 17        |
| <b>5. Gestion de la Responsabilité RSE.....</b>   | <b>18</b> |
| 5.1. Communication Externe.....   | 18        |
| 5.2. Rapports RSE.....  | 18        |
| 5.3. Contacts pour plus d'informations et soutien.....                                      | 18        |
| <b>6. Mise en Œuvre et Révision.....</b>  | <b>19</b> |
| 6.1. Mise en Œuvre.....   | 19        |
| 6.2. Révision.....  | 19        |
| 6.3. Engagement Constant.....   | 19        |
| <b>Liste des indicateurs.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>Annexes 1. Charte des Nations unies : Les 10 principes du Global Compact.....</b>        | <b>23</b> |
| <b>Annexes 2. Charte des Nations unies : Les 17 objectifs de développement durable...24</b> | <b>24</b> |

# 1. Introduction

## 1.1. Objectif

Ce document vise à définir la politique et les indicateurs à suivre par LOGICLEVER en matière de droits de l'homme et de relations de travail éthiques.

Chez Logiclever, nous sommes convaincus que l'engagement envers une entreprise responsable va de pair avec le respect des droits fondamentaux de chaque individu. Depuis notre transition vers une entreprise libérée en 2018, plaçant l'humain au cœur de nos valeurs, nous avons pris conscience de notre responsabilité envers nos collaborateurs, nos partenaires et la société dans son ensemble.

## 1.2. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, sous-traitants, fournisseurs et partenaires commerciaux de LOGICLEVER.

En intégrant une approche inclusive, nous souhaitons garantir que chaque entité ou individu associé à notre entreprise partage et respecte nos engagements en matière de droits de l'homme et de relations de travail éthiques. Cette portée élargie reflète notre détermination à créer un écosystème professionnel où la dignité, la diversité et l'équité sont des piliers inébranlables.

## 1.3. Engagement envers la RSE

LOGICLEVER s'engage à contribuer positivement à la société en respectant les droits de l'homme et en favorisant des relations de travail éthiques.

Nous considérons notre engagement envers la Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) comme un levier essentiel pour évoluer vers une pratique professionnelle plus juste et responsable. Notre objectif est de créer un impact positif et durable, en garantissant des conditions de travail justes, sûres et respectueuses des droits de chacun, tout en encourageant des partenariats éthiques et transparents.

## 1.4. Identification et attentes sociales et sociétales des parties prenantes

| Partie prenante                    | Attentes sociales  | Attentes sociétales  |
|------------------------------------|--|--|
| Consultants associés actionnaires  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail favorables / bien-être.</li> <li>• Respect du droit du travail</li> <li>• Égalité de traitement</li> <li>• Dialogue social</li> <li>• Formation et développement des compétences</li> <li>• Sens du travail</li> <li>• Réputation</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement éthique</li> <li>• Réputation</li> <li>• Respect réglementation</li> </ul> |
| Collaborateurs Salariés            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail favorables / bien-être.</li> <li>• Respect du droit du travail</li> <li>• Égalité de traitement</li> <li>• Formation et développement des compétences</li> <li>• Sens du travail</li> <li>• Employabilité</li> <li>• Dialogue social</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement éthique</li> <li>• Respect réglementation</li> </ul>                       |
| Freelances                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail favorables / bien-être.</li> <li>• Respect du droit du travail</li> <li>• Égalité de traitement</li> <li>• Dialogue social</li> <li>• Formation et développement des compétences</li> <li>• Sens du travail</li> <li>• Employabilité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement éthique</li> <li>• Respect réglementation</li> </ul>                       |
| Clients secteur de l'énergie (90%) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité réglementaire : respect du droit du travail et des droits de l'HOMME</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarification transparente</li> <li>• Respect réglementation</li> </ul>                  |
| Autres clients (10%)               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformité réglementaire : respect du droit du travail et des droits de l'HOMME</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarification transparente</li> <li>• Respect de la réglementation</li> </ul>            |

|                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
| Fournisseurs Wework / matériel IT    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre à disposition un environnement de travail favorable et sécurisé</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Respect du règlement intérieur</li> </ul>                                |
| Prestataire : cabinet de recrutement | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer des emplois répondant aux aspirations des candidats.</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer des emplois répondant aux aspirations des candidats.</li> </ul> |
| Prestataire : avocat, comptabilité   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Respect réglementation</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Transparence</li> <li>Respect réglementation</li> </ul>                  |
| Futurs collaborateurs / candidats    | <ul style="list-style-type: none"> <li>QVT (Qualité de vie au travail)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comportement éthique</li> <li>Respect réglementation</li> </ul>          |

## 2. Engagements envers les Droits de l'Homme

**LOGICLEVER respecte les droits fondamentaux de chaque individu, y compris la non-discrimination, la liberté d'association et l'élimination du travail forcé. L'entreprise respecte de plus la charte des Nations-Unis (Global Compact) ainsi que les droits français et européen.**

### 2.1. Santé et Sécurité

Nous nous efforçons de fournir un environnement de travail sûr et sain, en réduisant les risques pour la santé et la sécurité de nos employés. Cette approche préventive est conçue pour protéger la santé et la sécurité des employés et des sous-traitants, contribuant au bien-être sur le lieu de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

**Objectif quantitatif** : Nombre d'activités sportives organisées pour les employés de Logiclever par année > 6

#### Actions associées :

- Sensibilisation des employés au [stress dans le travail](#)
- Favoriser la mise en place du télétravail lorsque c'est permis par le poste de l'employé (information renseignée sur [chaque Appel d'offre](#))
- [Choix en commun d'une mutuelle d'entreprise](#)
- Mettre en place une [offre de crèche](#) pour les employés de Logiclever
- Evaluation du bien être et des niveaux de stress des employés via le [l'évaluation Great Place To Work](#)
- Organisation régulière d'[activités sportives ou d'événements collectifs](#) pour les employés
- Organisation semestrielle d'un [séminaire](#) pour les employés de Logiclever
- Suivi des incidents du travail, et des risques sur les postes occupés par les employés
- Respect de la loi pour la réalisation des évaluations de santé des employés
- Formation de tous les employés sur [les risques pour la santé et la sécurité](#) ainsi que les bonnes pratiques de travail

- Partage de [bonne pratique pour la gestion du stress](#) à destination des collaborateurs
- Respect de [la charte des nations unis](#)

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'employés souscrivant à la mutuelle de l'entreprise
- Nombre d'employés bénéficiaires d'une place en crèche d'entreprise
- Suivi du bien-être avec l'évaluation GPTW
- Nombre d'activités sportives organisées pour les employés de Logiclever par année
- Nombre d'événements collectifs organisés pour les employés de Logiclever par année

## **2.2. Diversité et Inclusion**

Nous encourageons un lieu de travail inclusif où chaque individu est valorisé, respecté et a des opportunités égales.

#### Actions associées :

- Mise en place d'un [Processus de recrutement](#) adapté
- Valorisation de l'[Advice process](#) (opportunités égales)
- Processus d'[on-boarding](#) qui met en avant l'égalité et la diversité
- Rédaction [d'offres d'emplois utilisant un vocabulaire non discriminatoire](#)
- Mise en place d'un [programme de diversité d'entreprise](#)

#### Indicateurs associés :

- Pourcentage de femme dans l'entreprise (global)
- Pourcentage de femme dans l'entreprise (par grade)
- Nombre d'employés en situation de handicap dans l'entreprise
- Pourcentage d'employés correspondant à notre politique diversité (Genre, Age, Handicap, Minorité, Origine Ethnique et Culturelle)
- Nombre de nationalités présentes dans les effectifs
- Nombre de freelance femme en sous traitance pour Logiclever
- Nombre de freelance en situation de handicap
- Nombre de nationalités présentes parmi les freelances
- Pourcentage de freelance correspondant à notre politique diversité (Genre, Age, Handicap, Minorité, Origine Ethnique et Culturelle)

### 2.3. Egalité des Genres

Nous soutenons le développement de carrière des femmes et assurons une représentation équitable à tous les niveaux de l'entreprise.

**Objectif quantitatif** : Pourcentage de femme dans l'entreprise 50%

Actions associées :

- Suivi du nombre de femmes dans l'entreprise, de leur grade, de leurs promotions et des écarts de salaires avec les hommes.

Indicateurs associés :

- Pourcentage de femme dans l'entreprise (global et par grade)
- Nombre de formations réalisées pour les femmes par année
- Ecart de salaire moyen homme femme par grade

### 2.4. Handicap, diversité et inclusion

Nos politiques comprennent une prise en compte du handicap pour recruter et retenir des personnes indépendamment de leurs handicaps, une politique intergénérationnelle qui encourage le transfert de connaissances entre les générations, une politique de diversité pour promouvoir l'accès à l'emploi pour les jeunes de zones défavorisées et rurales, et une politique LGBT+ pour assurer l'égalité des chances au sein de l'entreprise. [Nous interdisons](#) le fait de poser quelconque informations personnelles lors des entretiens.

**En cas de harcèlement et d'anomalie qu'un salarié pourrait identifier au sein de l'entreprise, nous demandons à chacun d'en faire part à la direction générale ou à notre office manager.**

**Objectif quantitatif** : Nombre de situations de harcèlement détectées au sein de l'entreprise = 0

Actions associées :

- Suivi des personnes en situation de handicap, issues de l'étranger et des situations de harcèlements au sein de l'entreprise
- Mise en place d'un processus de dénonciation du harcèlement pour les employés ([Processus Gestion des conflits](#) + processus décrit ci-avant dans cette politique)
- [Formation de sensibilisation sur les questions de diversité, discrimination et/ou harcèlement](#)



MODIFIER

DEMANDER  
CETTE  
FORMATION

Titre Diversité et inclusion sur le lieu de travail

Thème 4 - RSE (dont numérique responsable)

Organisme

Durée (jours) 1

Lien URL <https://www.coursera.org/learn/diversit...>

Certifiante 1 - Oui

→ Communication en interne pour [sensibiliser sur la diversité et l'inclusion chez Logiclever](#)

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'employés en situation de handicap dans l'entreprise
- Nombre de situations de harcèlement détectées au sein de l'entreprise

## 2.5. Élimination du Travail Forcé et du Travail des Enfants

LOGICLEVER rejette catégoriquement le travail forcé et le travail des enfants, et s'engage à les éliminer de sa chaîne d'approvisionnement dans ce cadre nous respectons la législation en vigueur dans le droit européen.

**En cas de non respect de cette politique, nous demandons à chacun d'en faire part à la direction générale ou à notre office manager**

**Objectif quantitatif :** Nombre de prestataires suspectés d'avoir recours à du travail forcé ou du travail des enfants = 0

#### Actions associées :

→ [Pas de recrutement d'enfants](#)

→ Suivi des situations ne respectant pas les droits du travail pour nos employés comme pour nos prestataires en matière de travail forcé ou de travail d'enfants.

Indicateurs associés :

- Age minimum du plus jeune salarié Logiclever
- Nombre de prestataires suspectés d'avoir recours à du travail forcé ou du travail des enfants

## 3. Engagements envers les Relations de Travail

### 3.1. Droit à la Négociation Collective

Nous respectons le droit de nos employés à négocier collectivement et encourageons le dialogue social.

Dans notre entreprise libérée, le dialogue est même primordial et nécessaire : Tout initiative est individuelle, et chacun est libre de prendre quelque décision selon [l'advice process](#).

**Objectif quantitatif** : Nombre de groupes de travail en lien avec l'amélioration des conditions de travail par an > 8

Actions associées :

- Mise en place et adaptation si nécessaire d'un [processus de résolution des conflits](#)
- Respect des [accords collectifs en vigueur](#) et des droits de syndicats au sein de l'entreprise.
- Respect de la Convention collective SYNTEC, applicable aux salariés des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils
- Mise en place d'une démarche d'amélioration continue, où chacun peut proposer de nouvelles initiatives

Indicateurs associés :

- Nombre d'employés appartenant à un syndicat au sein de l'entreprise ou PV de carence
- Nombre de groupes de travail en lien avec l'amélioration des conditions de travail par an

## 3.2. Conditions de Travail Équitables et rétention \$

Nous visons à créer un environnement de travail où les employés peuvent s'épanouir et maîtriser leur parcours professionnel. Cette politique assure une rémunération supérieure au salaire minimum, des avantages sociaux et inclut un système d'évaluations de performances annuelles personnalisées pour chaque employé.

**Objectif quantitatif :** Suivi du bien-être avec l'évaluation GPTW > 95% soit l'un des meilleurs au monde (Actuellement parmi les TOP 3 en France)  
[LOGICLEVER RSE - Liste des indicateurs de performance extra-financière](#)

Conformément à la **convention collective Syntec**, les jours travaillés le week-end ainsi que les astreintes sont rémunérés selon les dispositions prévues, avec des majorations applicables en fonction des heures effectuées, comme prévu par la convention. La gestion des temps est suivie via l'ERP Boondmanager, utilisé au sein de Logiclever. Cet outil permet une traçabilité auditable : chaque mois, le consultant remplit et valide son Compte Rendu d'Activité (CRA), qui est ensuite approuvé par l'office manager. Le CRA sert également de base de facturation pour nos clients, garantissant ainsi une transparence totale.

Également, les congés familiaux sont dispensés selon le code de travail français et la CCA Syntec.

### Actions associées :

- Paiement des employés au-delà des [salaires minimums](#) légaux
- Mise en place d'[avantages sociaux à tous les employés](#) (détail)
- Mise en place de [primes](#) à tous les employés
- Respect de la loi pour le paiement des heures supplémentaires, pour la mise en place de congés payés, pour les temps de repos
- [Suivi des contrats](#), des tranches d'âges, des types de recrutement, du turnover et des données RH utiles au suivi des conditions de travail équitables et de la rétention.

### Indicateurs associés :

- Nombre d'employées payés au-delà du salaire minimum
- Nombre d'employés bénéficiant de primes exceptionnelles
- % d'employés en CDI
- Age moyen des employés en CDI

- Turnover des employés en CDI
- Effectifs par tranche d'âge

### 3.3. Formation et Développement

En tant qu'ESN et entreprise de conseil, le principal atout de Logiclever est son **capital humain**. Nos consultants incarnent l'expertise que nous offrons à nos clients et représentent la force de notre image de marque. C'est pourquoi leur développement professionnel et leur bien-être sont au cœur de notre stratégie. Pour nos clients, avoir des consultants qualifiés et en constante évolution garantit des solutions innovantes et adaptées aux défis actuels. Pour nos salariés, c'est un levier essentiel pour leur progression, leur satisfaction, et leur épanouissement professionnel. Un salarié qui se sent soutenu et qui voit des perspectives d'évolution dans sa carrière est un salarié engagé, performant et heureux au travail. **Objectif quantitatif : % de consultants formés au socle de formation commun > 50% des salariés pour chacune des formations**

Les salariés de Logiclever ont la **liberté de choisir leurs formations** et bénéficient d'un **budget annuel de 2000 € par consultant**, dédié à leur développement professionnel, incluant également des **coachings externes**. Afin d'établir un **socle commun de compétences**, une liste de formations obligatoires, toutes certifiantes, a été définie, comprenant :

- [Leading SAFe®](#) (certifiante)
- [SAFe® Product Owner/Product Manager Certification Course](#) (certifiante)
- **Progresser dans vos présentations**
- **Cursus Numérique Responsable** (certifiante)
- **PowerBI**
- **Onboarding Logiclever**
- **Conseiller mieux, vendre plus**

Chez Logiclever, la gestion des carrières repose sur un cadre structuré où chaque consultant est soutenu par différents rôles, notamment celui de **coach**, d'**encadrant** et de **responsable de compte**. Le **parrainage des nouveaux arrivants** est obligatoire pour assurer une meilleure intégration, et il peut durer de 1 à 3 mois. Des points réguliers sont organisés pour aider les nouveaux collaborateurs à comprendre les outils et processus internes. L'**encadrant** suit le consultant sur sa mission, veille à la qualité des livrables,

et assure son bien-être. Ces rôles sont essentiels pour un accompagnement optimal en début de carrière et durant les missions.



#### Parrain / Marraine

3 mois  
Pas de €

Intégration du nouvel arrivant  
Transmet les valeurs LL



#### Coach

2 ans  
Pas de €

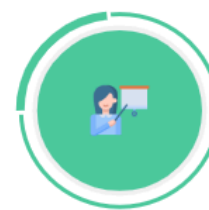
Conseils sur la carrière et formation  
Aide à rédiger les objectifs smart  
Suit tout au long de l'année



#### Resp de Compte

Durée indéfinie  
Pas de €

Bien être des consultant(e)s sur la mission  
Satisfaction du client



#### Encadrant

Durée limitée  
(2 mois en moyenne)  
200€/mois

Suivi de la montée en compétences et les Conseils sur la mission

#### Actions associées :

- Octroi d'un [budget de 2000 €](#) par an à tous les employés pour leurs formations ou coaching individuel
- Organisation de [formation à un socle des compétences](#) pour tous les employés de Logiclever (détail)
- Mise à disposition d'une [application / base de données](#) avec +80 formations déjà enregistrées
- Accès aux [formations campusAtlas](#) pour les collaborateurs
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux à travers les Quizz Greenly afin que les collaborateurs réduisent leur empreinte carbone
- mise en place d'un [parcours de formation obligatoire certifiant sur le numérique responsable](#)
- [Suivi des formations](#) et coaching individuels réalisés et des certifications obtenues par les employés
- [Suivi des coachings et des encadrements](#) réalisés en interne dans le cadre de notre politique de formation et développement
- Suivi des [évaluations](#) et [météos](#) obtenues par employé par année. Réalisation de ces évaluations deux fois par an.
- Mise en place d'un [parcours de formation sur le numérique responsable](#)

#### Indicateurs associés :

- Consommation du Budget formation sur l'année
- Nombre de nouvelles certifications obtenues cette année par employé

- % de consultants formés au socle de formation commun
- Nombre d'employés coachés en interne
- Nombre d'employés ayant reçu une évaluation annuelle

### 3.4. Marque employeur et recrutement

Nous menons une stratégie à long terme pour rendre les pratiques RH transparentes, promouvoir la marque employeur et recruter des talents à travers des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

#### Actions associées :

- Mise en place et suivi des [chantiers d'amélioration continue](#)
- Mise en place d'[instances](#) :
  - ◆ Mise en place des démos mensuelles pour apporter une vision globale sur l'entreprise
  - ◆ Organisation semestrielle d'un PI planning et d'un vote d'adhésion à la vision
  - ◆ Organisation annuelle d'un jury des salaires
- Suivi des recrutements et des propositions de contrat
- Evaluation [Great Place to work](#)
- Mise en place d'une vitrine [Welcome To The Jungle](#)

#### Indicateurs associés :

- Nombre de chantiers d'accompagnement continu réalisés chaque année
- Nombre de changements de grade et promotions réalisés dans l'entreprise sur l'année
- Nombre de recrutements issus du bouche à oreille
- % de propositions de CDI acceptées par les employés
- Nombre de nationalités présentes dans les effectifs
- % d'augmentation annuel des employés
- Nombre d'acceptation des augmentations et changements de grades proposés par le jury des salaires.

### 3.5. Reconnaissance des Employés et partenaires Freelance

Nous disposons d'un plan pour redistribuer aux employés une partie de l'intéressement de l'entreprise suite aux versements des dividendes.

### Actions associées :

- Mise en place d'une politique de [distribution d'AGA](#)
- [Mise en place d'un PEE](#) (avec 75% des bénéfices reversés aux Salariés vs 25% pour les actionnaires)
- [Suivi des primes](#) versées aux employés et Freelance

### Indicateurs associés :

- Nombre d'AGA distribuées
- Nombre d'employés bénéficiant de la prime PEE
- Montant des primes versées par employé

## **3.6. Prise de décision collective**

Parmi les décisions importantes et impactantes pour les employés de l'entreprise, certaines font l'objet d'une instruction menée par les employés puis sont soumises à un vote dans une logique de démocratie. Les majorités dégagées sont systématiquement respectées afin de respecter les prises de décisions collectives. Notre ambition est de faire prendre les décisions au bon niveau (décision collective si l'impact est collectif)

### Actions associées :

- Valorisation et définition de l'[advice process](#)
- Mise en place d'un [suivi des prises de décisions](#)

### Indicateurs associés :

- Nombre de prises de décisions réalisées sur la base d'un vote à la majorité sur l'année
- Nombre de chantiers d'amélioration continue proposés par les employés sur l'année

## **4. Gestion de la Responsabilité RSE**

### **4.1. Responsabilité de la Direction**

La direction de LOGICLEVER est responsable de l'application de cette politique et de l'intégration de ces engagements dans toutes les activités de l'entreprise.

- **Enjeu n°1 : Implémenter la stratégie RSE comme avantage**

**concurrentiel**

- Développer et promouvoir la stratégie RSE comme élément préférentiel pour les clients : attractivité et fidélisation.
  - Respecter les ODD
  - Réduire l'impact environnemental de l'entreprise
- 
- **Enjeu n°2 : Maintenir et développer la ressource clé, CAPITAL HUMAIN**
    - Faciliter le recrutement et augmenter l'attractivité des salariés et freelances.
    - Fidéliser et engager les salariés et freelances via une bonne qualité de vie au travail.
    - Disposer des compétences pour répondre aux besoins clients et anticiper les nouvelles tendances.
    - Permettre aux consultants d'accroître leurs compétences via la formation continue.
    - Veiller à la cohérence et l'épanouissement du consultant vis-à-vis de la mission attribuée.
    - Nouer des partenariats avec des écoles pour sensibiliser et former les futurs candidats.
- 
- **Enjeu n°3 : Développer le Numérique Responsable comme opportunité business**
    - Saisir de nouvelles opportunités de business : conseil en numérique responsable, RSE ...
    - Réduire l'impact environnemental des entreprises clientes grâce aux recommandations.
    - Initier et maintenir un cycle vertueux (comportement éthique) via des actions ciblées (recommandations faites aux clients).

**Actions associées :**

- Mise en place et définition d'axes stratégiques de développement RSE
- Mise en place d'une COP (Communauté de pratiques) RSE

**Indicateurs associés :**

- Suivi des indicateurs par axe stratégique
- Nombre de participants à la COP RSE

## **4.2. Audits et Surveillance**

Nous réalisons des audits réguliers pour évaluer la conformité à cette politique et nous prenons des mesures correctives en cas de non-conformité.

**Reconnaissance de la culture chez Logiclever**

**Leader du bien-être au travail certifié Great Place to Work®**

En 2022, Logiclever a obtenu la prestigieuse certification **Great Place to Work®**, et s'est fièrement classée **Numéro 1 en France** dans la catégorie "Moins de 50 salariés". Fort de cette réussite, l'entreprise a poursuivi ses efforts pour améliorer continuellement l'expérience de ses collaborateurs, ce qui lui a permis d'être **Numéro 2 en 2024** dans la catégorie "50 à 250 salariés". Ce classement est le fruit d'un audit indépendant réalisé par Great Place to Work®, un organisme reconnu pour son évaluation rigoureuse des environnements de travail. A nouveau en 2025 Logiclever se place dans le top 5 des Best Workplace France dans la catégorie 50 à 250 salariés.

**100%**

Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler.

**97%**

Ici, nous fêtons ensemble les événements qui sortent de l'ordinaire.

**100%**

Nos clients pourraient évaluer la qualité du service que nous délivrons comme étant "Excellente".

**100%**

Nos locaux et nos équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable.

**100%**

Nos locaux et nos équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable.

**95%**

Je suis fier (fière) de nos réalisations.

Ces résultats exemplaires témoignent de la satisfaction des salariés de Logiclever et soulignent l'impact positif des initiatives mises en place pour promouvoir leur bien-être. En effet, Logiclever investit depuis plusieurs années dans des politiques visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la diversité, et le développement personnel. Grâce à ces actions, l'entreprise continue de se positionner comme un employeur de référence dans son secteur.

#### Actions associées :

- Mise en place d'une [COP \(Communauté de pratiques\) RSE](#)
- Réalisation d'évaluation ECOVADIS (bi-annuelle)
- Réalisation d'évaluation Bilan carbone (bi-annuelle)
- Réalisation d'[une évaluation de la satisfaction des employés par un organisme tiers indépendant](#), Great Place to Work.

#### Indicateurs associés :

- Nombre de Comités de coordination de la COP
- Nombre d'évaluations RSE effectuées par an
- Nombre d'évaluations Bilan carbone effectuées par an

### 4.3. Signalement des Violations

Nous encourageons nos employés et nos parties prenantes à signaler toute violation présumée de cette politique, situation de harcèlement, de corruption, etc...

#### Actions associées :

- Mise en place et diffusion d'un [formulaire](#) de reporting des violations constatées en interne

#### Indicateurs associés :

- Nombre de reporting de violation

### 4.4. Formation

Nous sensibilisons nos employés à cette politique et aux normes RSE connexes pour garantir leur compréhension et leur adhésion.

#### Actions associées :

- Partage aux employés des politiques RSE mise en place au sein de la société
- Mise en place d'un parcours de formation au numérique responsable

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'employés ayant reçu les politiques RSE de Logiclever
- Suivi des formations "Numérique Responsable"

### 4.5. Contribution

Nous invitons nos employés à contribuer à notre responsabilité par leurs propositions en interne.

#### Actions associées :

- Valorisation de notre processus fondamental [Advice process](#)
- Mise en place d'un groupe d'employés pour la contribution à la RSE de Logiclever, ce groupe aura pour objectif de récolter et d'instruire les contributions de l'ensemble des employés de Logiclever.

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'employés dans le groupe de contribution RSE de Logiclever
- Nombre de propositions de contributions RSE récoltées et mises en place

## 5. Gestion de la Responsabilité RSE

### 5.1. Communication Externe

Cette politique est accessible au public via notre site web, et nous sommes ouverts à la communication avec nos parties prenantes concernant notre engagement envers les droits de l'homme et les relations de travail.

#### Actions associées :

- Partage de nos politiques RSE sur notre site WEB
- Communications régulières sur notre réseau social interne SLACK
- Publication de notre [Bilan carbone sur le site de l'ADEME](#)
- Transparence totale de l'information chez Logiclever

### 5.2. Rapports RSE

Nous publions régulièrement des rapports RSE qui mettent en évidence nos efforts pour respecter cette politique et améliorer nos performances en matière de droits de l'homme et de relations de travail.

#### Actions associées :

- Réalisation d'audit RSE auprès d'entreprises compétentes
- Mise en place de plan d'action pour améliorer notre score RSE

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'évaluations RSE effectuées par an
- Nombre d'évaluations Bilan carbone effectuées par an
- Nombre d'actions d'améliorations RSE mises en place.

### 5.3. Contacts pour plus d'informations et soutien

[Isselt Champion](#) , Consultant Logiclever, Responsable de la COP RSE

## 6. Mise en Œuvre et Révision

### 6.1. Mise en Œuvre

Cette politique est mise en œuvre dès sa publication, et chaque employé est tenu de la respecter.

### 6.2. Révision

Cette politique sera amenée à évoluer de façon périodique afin de rester conformes aux normes et d'intégrer les meilleures pratiques en matière de RSE.

#### Actions associées :

- Mise en place d'un groupe d'employés pour la contribution à la RSE responsable de l'amélioration de cette politique et des politiques RSE de l'entreprise

#### Indicateurs associés :

- Nombre d'évaluations RSE effectuées par an

### 6.3. Engagement Constant

LOGICLEVER s'engage à maintenir ses pratiques éthiques en matière de droits de l'homme et de relations de travail et à continuer d'œuvrer pour un monde meilleur.

## Liste des indicateurs

[LOGICLEVER RSE - Liste des indicateurs](#) Ce document inclut également les objectifs quantitatifs pour chaque indicateur

| Indicateurs   | Contribue à  |
|---|--|
| Nombre d'employés souscrivant à la mutuelle de l'entreprise                                   | Santé et Sécurité, Conditions de Travail Équitables    |
| Nombre d'employés bénéficiant de la mise en place d'une offre de crèche                       | Santé et Sécurité                                      |
| Suivi du bien-être avec l'évaluation GPTW   | Santé et Sécurité                                      |
| Nombre d'activités sportives organisées pour les employés de Logiclever par année             | Santé et Sécurité                                      |
| Nombre d'événements collectifs organisés pour les employés de Logiclever par année            | Santé et Sécurité                                      |
| Pourcentage de femme dans l'entreprise (global et par grade)                                  | Egalité des Genres, Diversité et Inclusion             |
| Nombre de formations réalisées pour les femmes par année                                      | Egalité des Genres                                     |
| Ecart de salaire moyen homme femme par grade  | Egalité des Genres                                     |
| Nombre d'employés en situation de handicap dans l'entreprise                                  | Handicap, diversité et inclusion                       |
| Nombre de situations de harcèlement détectées au sein de l'entreprise                         | Handicap, diversité et inclusion                       |
| Age minimum du plus jeune salarié Logiclever  | Élimination du Travail Forcé et du Travail des Enfants |
| Nombre de prestataires suspectés d'avoir recours à du travail forcé ou du travail des enfants | Élimination du Travail Forcé et du Travail des Enfants |
| Nombre d'employés appartenant à un syndicat au sein de l'entreprise ou PV de carence          | Engagements envers les Relations de Travail            |
| Nombre d'employés payés au-delà du salaire minimum  | Conditions de Travail Équitables                       |
| Nombre d'employés bénéficiant de prime exceptionnelles  | Conditions de Travail Équitables                       |
| % d'employés en CDI   | Conditions de Travail Équitables                       |
| Age moyen des employés en CDI   | Conditions de Travail Équitables                       |
| Turnover des employés en CDI  | Conditions de Travail Équitables                       |

|   |  |
|---|--|
| Effectifs par tranche d'âge   | Conditions de Travail Équitables                     |
| Consommation du Budget formation sur l'année  | Formation et Développement                           |
| Nombre de nouvelles certifications obtenues cette année par employé                               | Formation et Développement                           |
| % de consultants formés au socle de formation commun  | Formation et Développement                           |
| Nombre d'employés coachés en interne  | Formation et Développement                           |
| Nombre d'employés ayant reçu une évaluation annuelle  | Formation et Développement                           |
| Nombre de chantiers d'accompagnement continue réalisés chaque année                               | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre de changements de grade et promotions réalisés dans l'entreprise sur l'année               | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre de recrutements issus du bouche à oreille  | Marque employeur et recrutement                      |
| % de proposition de CDI accepté par les employés  | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre de nationalités présentes dans les effectifs   | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre d'employés augmentés par le processus de Jury des salaires                                 | Marque employeur et recrutement                      |
| % d'augmentation annuel des employés  | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre d'acceptation des augmentations et changements de grades proposés par le jury des salaires | Marque employeur et recrutement                      |
| Nombre d'AGA distribués   | Reconnaissance des Employés et partenaires Freelance |
| Nombre d'employés bénéficiants de la prime PEE  | Reconnaissance des Employés et partenaires Freelance |
| Montant des primes versés par employé   | Reconnaissance des Employés et partenaires Freelance |
| Nombre de prises de décisions réalisées sur la base d'un vote à la majorité sur l'année           | Prise de décision collective                         |
| Nombre de chantiers d'améliorations continue proposés par les employés sur l'année                | Prise de décision collective                         |
| Suivi des indicateurs par axe stratégique   | Gestion de la Responsabilité RSE                     |
| Nombre de participants à la COP RSE   | Gestion de la Responsabilité RSE                     |
| Nombre de Comité de coordination de la COP  | Audits et Surveillance                               |
| Nombre d'évaluations RSE effectuées par an  | Audits et Surveillance, Rapports RSE,                |

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
|  | Révision                             |
| Nombre d'évaluations Bilan carbone effectuées par an                   | Audits et Surveillance, Rapports RSE |
| Nombre de reporting de violation                                       | Signalement des Violations           |
| Nombre d'employés ayant reçu les politiques RSE de Logiclever          | Formation                            |
| Suivi des formations "Numérique Responsable"                           | Formation                            |
| Nombre d'employés dans le groupe de contribution RSE de Logiclever     | Contribution                         |
| Nombre de propositions de contribution RSE récoltées et mises en place | Contribution                         |
| Nombre d'actions d'améliorations RSE mises en place                    | Rapports RSE                         |

# Annexes 1. Charte des Nations unies : Les 10 principes du Global Compact

## Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

## Normes internationales du travail

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

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Lutte contre la corruption

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

## **Annexes 2. Charte des Nations unies : Les 17 objectifs de développement durable**