



# RAPPORT RSE JUILLET 2024



# SOMMAIRE

<b>La Lettre d'Engagement</b>	4
<b>La gouvernance</b>	6
▪ Le système de management RSE/Développement Durable	7
▪ L'Intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	8
▪ La mise en œuvre de la RSE dans la chaîne de valeur	9
▪ La prise en compte des parties intéressées et l'organi-sation du retour d'information	9
<b>Les droits de l'Homme</b>	10
<b>Les normes de travail</b>	12
▪ La diversité et la non-discrimination	13
▪ La santé, la sécurité, la cohésion et le bien-être au travail	15
▪ Le Management et le leadership	19
▪ Le recrutement et l'emploi	21
▪ Le développement des compétences et la formation	23
<b>L'environnement</b>	25
▪ La responsabilité numérique	26
▪ La mobilité et les transports	31
▪ La gestion du tri et des déchets	36
▪ La gestion de l'énergie	39
<b>L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption</b>	45
▪ L'engagement anticorruption	46
▪ La performance organisationnelle et le système de management	49
▪ La sécurité de l'information	50
▪ Les données personnelles et la confidentialité (RGPD)	51
▪ La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes	52
▪ La transparence comptable	52
▪ Les pratiques commerciales éthiques	52
▪ Les achats responsables	53

L'évaluation de la performance RSE	54
La sensibilisation et la formation RSE	57
Le journal de bord d'une année d'action	60
▪ Les partenaires majeurs	61
▪ Les conférences et les participations	65
▪ Les trophées	68
▪ Les étudiants, l'employabilité des jeunes et reconversion IT	70
▪ L'engagement associatif et caritatif	72
▪ Les challenges internes et inter-entreprises	77
▪ Les campagnes de sensibilisation et campagnes solidaires	79
▪ La mise en valeur de l'engagement collaborateur	84
▪ Les journées mondiales et semaines thématiques	86
Les associations soutenues et causes défendues par DCS au fil des années	88
<b>Annexe : les indicateurs</b>	<b>90</b>

## Lettre d'Engagement RSE<sup>(1)</sup>

Actrice engagée des services du numérique, DCS place la **Responsabilité Sociétale** au cœur de son organisation. Son management bienveillant et responsabilisant valorise l'accompagnement et la pédagogie, tout en instillant un leadership humble et positif.

Au fil du temps, DCS s'est transformée pour rester proche des réalités de son secteur, des préoccupations de ses salariés et des attentes de la société civile. Sa vision solidaire du service en fait un partenaire de confiance, dévoué au maintien et à la transmission des savoirs et de l'expertise. La **raison d'être** de ses activités tient en deux points :

1. *Contribuer à la transformation et la responsabilisation numériques.*
2. *Entretenir des relations saines, équilibrées et durables avec ses salariés, clients et partenaires, dans un souci d'enrichissement et d'épanouissement réciproques.*

Membre du **Pacte Mondial des Nations-Unies** depuis 2010, DCS publie chaque année sa Communication Sur Le Progrès, y réaffirme son soutien continu au Pacte, son engagement et son action pour l'intérêt général, et son attachement à promouvoir les 17 objectifs du Développement Durable. DCS fait évaluer la performance de sa démarche RSE tous les ans par la société **EcoVadis**<sup>(2)</sup>.

### Préparer le monde de demain...

« [...] Le mieux que nous puissions faire, c'est de nous efforcer de suivre le chemin qui nous paraît le plus juste, de bâtir une vie qui ait du sens dans un monde insensé, et de jouer à chaque instant, en faisant preuve d'élégance et de courage, avec les cartes que nous avons en main [...]»<sup>(3)</sup>.

L'entreprise joue un rôle essentiel pour infléchir les mentalités et comportements des citoyennes et citoyens qui la composent ; son exemplarité est donc primordiale<sup>(4)</sup>. Elle doit percevoir les évolutions de nos sociétés, anticiper les enjeux liés à ces évolutions, définir de façon juste et inspirante sa mission au service de la communauté, mais aussi repenser sa gestion d'affaires, afin de s'adapter culturellement et structurellement, en continu.

Les questions d'éthique au sein de la gouvernance envahissent progressivement la sphère médiatique et les comités stratégiques, soucieux des risques de non prise en compte des attentes pertinentes de parties intéressées de plus en plus larges. La performance est par conséquent de plus en plus souvent adressée sous l'angle de la durabilité.

Comme le dit un proverbe africain, repris par Antoine de Saint Exupéry<sup>(5)</sup>, « nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants ». Notre responsabilité de femme, d'homme est résolument tournée vers les générations futures, parce qu'au final, notre réussite se mesurera à ce que nous aurons su faire pour les autres.

Ainsi, à l'heure où nos écosystèmes sont malmenés, menacés, et où les cultures doivent apprendre à se comprendre pour coopérer dans un monde de plus en plus complexe et interconnecté, il est plus que jamais indispensable de défendre et incarner les valeurs d'humanité et de solidarité sociale, environnementale et économique, au nom du vivre ensemble.

La RSE, c'est faire de son mieux, jour après jour, s'engager pour participer à la construction d'un monde plus sensé, capable de prévenir les désastres et les conflits de tous ordres, l'injustice et les inégalités.

Nous n'avons plus le temps d'attendre, il nous faut redéfinir nos priorités, ajuster nos modes de vie et de consommation en nous recentrant sur nos vrais besoins ! Il faut agir ici et maintenant. L'avenir de la planète est entre nos mains.

(1) Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, : démarche de progrès prenant en compte les 3 piliers du Développement Durable (le social, l'environnemental et l'économie)

(2) Communication Sur le Progrès, résultats dévaluation RSE et Code d'Éthique et de Bonne Conduite de DCS sont en accès libre sur [www.dcsit-group.com](http://www.dcsit-group.com)

(3) Une Terre Promise, Barack Obama, éd. Fayard, décembre 2020

(4) Tribune : Devenir un meilleur citoyen grâce à son entreprise, utopie ou réalité ? Aurélien BRUSSET, Bref Eco, 5 mars 2020

(5) Terre des Hommes, Antoine de Saint-Exupéry, éd. Gallimard, février 1939

Lyon, le 25 mai 2023

**Aurélien BRUSSET**  
**Directeur de l'Engagement de DCS**




## FICHE DE RENSEIGNEMENTS

**Nom :** DCS

**Date et lieu de création :** 1970, Annemasse (74 - Haute Savoie)

**Présidente :** Fabienne DALLIERE

**Siège social :** 20 boulevard Eugène Deruelle – 69003 LYON

**N° tél :** 04.78.95.81.70

**Adresse web :** www.dcsit-group.com/fr

**Nature juridique :** SAS au capital social de 2.236.500€ - RCS LYON B 797 080 397 - SIRET 797 080 397 000 79 - APE 6203Z

**Nature commerciale :** Entreprise de Services du Numérique (ESN)

**Services délivrés :** Gestion des environnements utilisateur s et Infrastructures IT

**Chiffre d'affaires 2023 :** 77 000 000 €

**Pays d'opérations :** France, Espagne, Portugal, Italie, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Suisse, Royaume-Uni

**Secteurs servis :** Industrie, Banque-Assurance, Administrations, Collectivités, Commerce et Grande Distribution, Services

**Principaux moyens de diffusion de la coP :** site Internet DCS, page publique DCS sur le site Internet du Pacte Mondial des Nations Unies, espace collaborateurs, Intranet, réseaux sociaux (LinkedIn)...

### Engagements/évaluations/certifications/habilitations :

- ✓ Pacte Mondial de l'ONU France
- ✓ Evaluation de la performance RSE (EcoVadis, B-Réputation)
- ✓ Evaluation de la performance climat (Greenly)
- ✓ Certification ISO 9001 (AFNOR)
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense

### Quelques références :





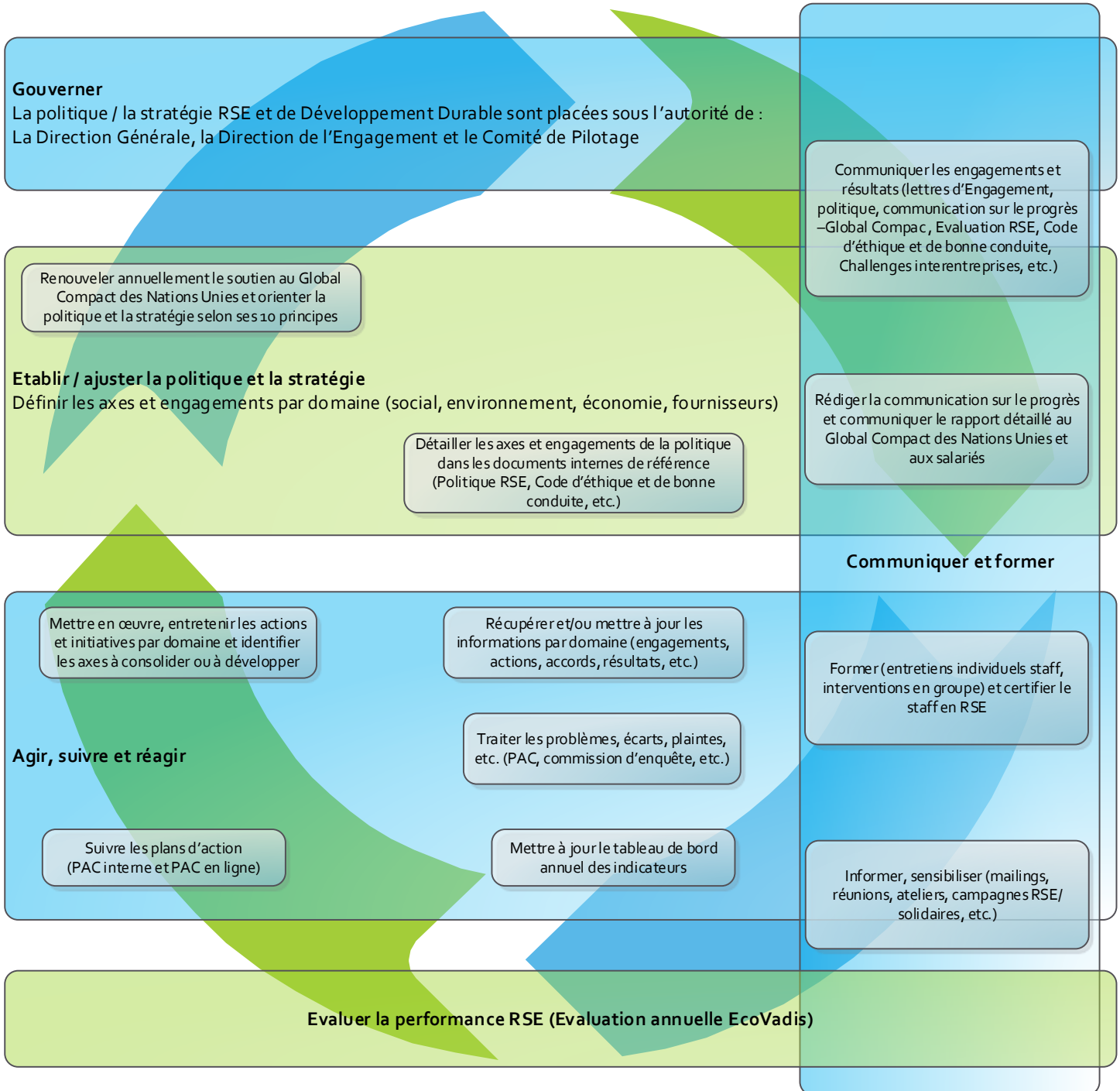
# La gouvernance

- \*Le système de management RSE/Développement Durable
- \*L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
- \*La mise en œuvre de la RSE dans la chaîne de valeur
- \*La prise en compte des parties intéressées et l'organisation du retour d'information



# 1. Le système de management RSE/Développement Durable

Le système de Management s'organise selon le processus simplifié décrit ci-dessous :



## 2. L'Intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

La Démarche RSE de DCS s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO 9001 : 2015, réputés robustes, performants et tournés vers l'excellence. Les principes marquants appliqués à la démarche sont le leadership, l'engagement, la bienveillance, l'entraide, l'exemplarité, l'écoute, la prévention des risques, l'amélioration, etc. La politique et la stratégie RSE sont établies par la Direction Générale et la Direction de l'Engagement qui en assurent ensemble la bonne exécution. Un ensemble de correspondants dans les directions fonctionnelles, opérationnelles et régionales diffusent les engagements et déclinent la démarche en local, suivent les indicateurs pertinents et contribuent aux différents reportings. Un Comité de Pilotage, où siègent les fonctions stratégiques du Groupe, se réunit en moyenne tous les 3 mois et aborde les questions liées à la performance RSE et organisationnelle de l'entreprise. Tout le staff siège et agences, ainsi que les managers de proximité sont formés aux démarches et aux engagements. Ces formations sont réalisées selon un cycle de réactualisation des connaissances pour le maintien de la culture en interne. Elles donnent lieu à la délivrance de certificats de formation. Si nos managers de proximité sont des ambassadeurs auprès des équipes terrain, des actions directes de sensibilisation aux engagements sont également réalisées par la Direction de l'Engagement avec les équipes, lors d'ateliers notamment (RSE, Ethique, Défis Climatiques, etc.).

La Performance RSE de DCS est évaluée chaque année par un organisme indépendant d'experts spécialisés : Ecovadis. Grâce à son investissement, DCS se distingue et se place dans le top 1% des entreprises les mieux notées au niveau mondial par cet organisme (médaille Platinum, 80/100, cf. site internet DCS, rubrique « Nos Engagements »). La participation à des événements, challenges, trophées, conférences ou encore l'organisation d'animations et d'actions caritatives/humanitaires, sont les leviers d'une mobilisation interne renforcée autour du bien commun. DCS est membre du Pacte Mondial de l'ONU depuis 2010 et publie chaque année sa Communication sur le Progrès RSE (cf. site internet DCS et site du Global Compact). Le présent rapport RSE, plus détaillé, est également à disposition de l'ensemble de nos parties intéressées sur le site DCS, rubrique « Nos Engagements ».



La **performance durable** est pour DCS le résultat d'une synergie entre **performance RSE** et **organisationnelle**

Le schéma ci-dessus en présente les éléments constitutifs clés



### 3. La mise en œuvre de la RSE dans la chaîne de valeur

Comme évoqué plus haut, les politiques, plans d'action, résultats et projets mis en œuvre par DCS sont évalués par l'organisme spécialisé tierce partie, Ecovadis.

DCS fait part de ou rappelle régulièrement ses engagements RSE à ses fournisseurs sensibles. Elle intègre un critère RSE à ses évaluations annuelles fournisseurs et récupère auprès d'eux les preuves des démarches qu'ils ont engagées. Les fournisseurs reçoivent à ce titre une Charte RSE fournisseur à retourner signée, ainsi qu'un Questionnaire RSE fournisseur (intégrant l'éthique et la sécurité IT) grâce auquel ils peuvent mettre en lumière leurs actions responsables, justifier de leur fiabilité administrative et de leur solidité financière (cf. chapitre Achats Responsables).

Des vérifications ou recherches d'informations complémentaires peuvent être effectuées par DCS lorsque nécessaire.

Les fournisseurs, comme l'ensemble des parties intéressées de l'entreprise, ont accès à la Communication sur le Progrès et au Rapport RSE.

### 4. La prise en compte des parties intéressées et l'organisation du retour d'information

DCS a identifié les parties intéressées de son système de management de l'entreprise (SME). L'identification est effectuée entre la Direction de l'Engagement et le Comité de Direction.

Elles sont réparties selon les catégories suivantes :

**Parties intéressées internes** (Direction, actionnaires, personnel...) et **parties intéressées externes** (clients, fournisseurs, médias, banques, assurances, administrations, pouvoirs publics...). L'analyse consiste à :

- 1) Lister les attentes pertinentes de chaque partie intéressée en matière de performance RSE et organisationnelle\*
- 2) Hiérarchiser les parties intéressées via une évaluation sur critères, coefficientée
- 3) Indiquer les risques liés à la non prise en compte des attentes identifiées
- 4) Recenser les moyens de mise sous contrôle de ces risques
- 5) Faire vivre et faire évoluer l'analyse

*\*Leadership et implication, qualité du management et des processus, écoute et accompagnement, gestion de risque, amélioration, respects des engagements et de la réglementation, contributions positives sur le plan social et environnemental (inclusion, diversité, solidarité, climat/carbone, etc.), pratiques économiques saines/anti-corruption/sécurité, etc.*

Une enquête annuelle est réalisée, afin de récupérer les éléments de satisfaction ou d'insatisfaction des parties intéressées, et d'agir sur les points d'amélioration et/ou les nouvelles attentes.

Les résultats de l'analyse et de l'enquête, ainsi que les actions décidées, sont partagés dans le rapport de Revue de Direction.

**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.

# Les droits de l'Homme



Depuis 2010, date de son adhésion au **Pacte Mondial Réseau France**, DCS renouvelle chaque année son soutien au Global Compact par la voix de sa Présidente et la publication de sa Communication sur le Progrès.

Aussi, DCS défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, telles que décrites dans la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies** du 10 décembre 1948 et dans la **Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne** du 18 décembre 2000. Toutefois, notons que ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.

Les autres documents importants : le **Règlement Intérieur**, la **Charte informatique**, les **Accords d'entreprise**, le **Code d'éthique et de bonne conduite**, ou encore le **Rapport RSE** détaillé, qui vient compléter la Communication sur le Progrès.

Les pratiques de DCS se font dans le respect du droit français, européen et international, le cas échéant.

À fin juillet 2024, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'ont été adressés à DCS de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.

### Les acteurs importants de la surveillance

La Direction Générale  
 La Direction de l'Engagement  
 La Direction des Affaires Juridiques et Sociales  
 La Direction du Développement RH  
 Le Délégué à la Protection des Données Personnelles  
 (DPO)/Compliance Officer  
 Le Comité Social et Economique (CSE) régional  
 Le CSE Central  
 La CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)  
 Les Délégués du Personnel  
 Les Commissions d'enquêtes paritaires



**Performance Sociale : 80/100 (top 1% évaluation EcoVadis décembre 2023)**

**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 du 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.

# Les normes de travail

- \* La diversité et la non-discrimination
- \* La santé, la sécurité, la cohésion et le bien-être au travail
- \* Le management et le leadership
- \* Le recrutement et l'emploi
- \* Le développement des compétences et la formation



## 1. La diversité et la non-discrimination

### Rappel de quelques engagements

**Insertion des travailleurs handicapés**

**Emploi des jeunes et des seniors**

**Lutte contre les inégalités femmes/hommes**

(recrutement, rémunération, carrière...)

**Liberté d'association et de représentation**

**Ouverture au dialogue social**

**Respect, au minimum, des conventions collectives nationales et législations communautaires**

**Respect des conditions de santé, sécurité et dignité au travail**

**Egalité et lutte contre toute forme de discrimination** : sexe, couleur de peau, origine ethnique ou sociale, religion, politique ou syndicale, orientation sexuelle, handicap, âge...

**Lutte contre le harcèlement sexuel et moral**

**Opposition à toute forme d'exploitation et d'esclavage**

**Soutien des initiatives solidaires** (ex : congés solidaires, engagement caritatif...)

### Les principaux Accords d'entreprise

Accord négociations annuelles

Accord insertion travailleurs handicapés

Accord d'égalité femmes/hommes

Accord GPEC

Accord enfant malade

Accord 35h

Accord plan d'épargne entreprise

Accord repos compensateur nuit

Accord pénibilité

Accord santé/prévoyance

Accord complémentaire santé

Accord assimilé cadre

Accord participation

Accord télétravail

Accord déconnexion numérique

Accord BDESE

Accord compte épargne temps

Accord CSE Central

Accord don de repos

Etc.

### FOCUS sur les égalités femmes/hommes

Au-delà de l'accord d'entreprise encadrant les actions et définissant les indicateurs d'égalité professionnelle (voir en fin de rapport), nous partageons plus bas quelques éléments complémentaires.

- L'**Index Égalité femme/homme** : il se calcule sur la base de 100 points, à partir de 4 à 5 indicateurs, selon l'effectif de l'entreprise :
  - L'écart de rémunération entre femmes et hommes
  - L'écart de répartition des augmentations individuelles
  - L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)
  - Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
  - La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations



Lors de sa dernière évaluation, DCS obtient le score de **87/100** pour un objectif réglementaire attendu à 75.



Le **Forum Mix & Métiers** : le forum qui met l'emploi et l'employabilité des femmes à l'honneur, organisé par SYNERGIE.

DCS a participé à la 10e édition du Forum Mix&Métiers, organisé par Synergie à Lyon le 5 décembre 2023, un événement entièrement dédié à l'emploi des femmes.

Un de nos consultants Recrutement était présente pour présenter nos diverses opportunités professionnelles. Cet événement est ouvert à toutes les femmes en recherche d'emploi, qu'elles soient diplômées ou non, étudiantes, en phase de projet ou en reconversion professionnelle.



*Parce que 20 % des emplois non pourvus pourraient l'être si les femmes s'orientaient vers des métiers dits « masculins », le Forum Mix & Métiers propose de (re)découvrir des métiers en pleine féminisation.*

*Les participantes rencontrent des entreprises de divers secteurs (industrie, transport, BTP, énergie, etc.) et assistent à des rencontres entreprises, des conférences métiers.*

### FOCUS sur le soutien des personnes en situation de handicap

# RQTH

## Reconnaissance Travailleur Handicapé

DCS accompagne ses collaborateurs éligibles au statut de travailleur handicapé. L'accord d'entreprise signé en juillet 2024 prévoit notamment à ce jour :

- L'adaptation du poste de travail
- Une prime d'insertion mensuelle de 52,50€
- Une prime de 1300€ versée après les démarches de déclaration du statut
- Une prime de 875€ à chaque renouvellement



### Focus sur la Plateforme Activateur de Progrès

En 2024, DCS est devenue activateur de progrès (voir p.65)



La plateforme "Activateur de Progrès" est une initiative de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) destinée à promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Quelques caractéristiques clés de la plateforme :

- **Kit de Communication** : Les entreprises inscrites reçoivent un kit de communication comprenant des affiches personnalisables, des visuels et vidéos à partager sur de multiples sujets ((accessibilité numérique, le secteur du travail protégé et adapté, le handicap invisible, etc.)
- **Evènements et jeux** : La plateforme propose des jeux en ligne comme "Activ Game" et "Handipoursuite" pour sensibiliser de manière ludique, ainsi que des guides pratiques et des Activ'Box thématiques. Les entreprises peuvent également

organiser des événements internes tels que "Activateurdeprogrès en fête" pour promouvoir leurs initiatives

- **Prix Activateur de Progrès** : Chaque année, l'Agefiph organise le Prix Activateur de Progrès, récompensant les entreprises et initiatives exemplaires dans l'inclusion des personnes handicapées. Ce prix comprend plusieurs catégories, telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi, et la sensibilisation

## 2. La santé, la sécurité, la cohésion et le bien-être au travail

### *Santé et sécurité*

#### **Les enjeux principaux et points de vigilance de nos métiers**

- Les environnements et outils pouvant avoir un impact sur la santé (fatigue, troubles de la vue)
- La sécurité routière (accidents, respect du code de la route, conduite zen/éco conduite)
- La prévention santé, équilibre et habitudes (alimentation, tabagisme, troubles du sommeil)
- L'hyper connectivité (déconnexion numérique)

Outil de surveillance principal : le **Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP)** et les indicateurs de suivi associés.

Le DUERP est un document obligatoire mise à jour à minima une fois par an, dans lequel est consigné le résultat de l'analyse de l'entreprise, sur ses risques professionnels.

Pour prendre en considération des dernières évolutions légales (Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021) mais également réglementaires (décret du 28 mars 2022), DCS EASYWARE a tenu à fournir un travail de fond sur l'évaluation des risques professionnels, auxquels peuvent être exposés les travailleurs en dressant un inventaire exhaustif des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que toutes les mesures de sécurité mises en œuvre par l'Employeur pour y répondre. Attentif à la qualité du dialogue Social, DCS EASYWARE a sondé le Comité Social et Economique de ces trois Etablissements, afin qu'ils apportent leur contribution dans l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Pour vulgariser cette démarche, la Société a sollicité son service communication pour transposer l'analyse en visuels, lesquels sont mis à disposition des collaborateurs.

### *Cohésion et bien-être au travail*

Dans un contexte de pénurie des ressources, ce label, qui est gage de confiance, doit aider à rassurer les candidats à l'embauche sur la culture et la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise.

## Les enjeux principaux et points de vigilance à l'issue de l'enquête

- Le lien à l'employeur
- La reconnaissance

## Les leviers de performance sociale et de la satisfaction du personnel chez DCS

- Le mode de management et le leadership
- Les systèmes de management transversaux innovants
- L'esprit de corps : les réunions/soirées collaborateurs et conventions annuelles, l'accompagnement, la proximité...

## Enquête collaborateur 2023

Du 27 novembre au 15 janvier, DCS a lancé son enquête collaborateur sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail avec Bloomin.

Quelques extraits des résultats de l'enquête :

- **Condition de travail**
  - Taux de satisfaction équilibre vie pro/perso : 86%
  - 82% des collaborateurs pouvant faire du télétravail sont satisfait de leur organisation
- **Développement professionnel**
  - 81% des collaborateurs estiment que leur métier leur permet de développer et d'apprendre de nouvelles compétences
- Vie d'équipe
  - 93% des collaborateurs estiment qu'il y a une bonne ambiance dans leur équipe
- **Diversité**
  - 93% des collaborateurs estiment que DCS prend en considération les questions de diversité et inclusion



Le Service RH organise 3 tables rondes avec vos managers sur des thèmes qui ont retenu notre attention lors de l'analyse des résultats.

Les ateliers se concentreront sur les sujets suivants :

- 1/ Contact & Feedback managérial
- 2/ Développement professionnel
- 3/ Communication

L'objectif est de partager une réalité terrain afin d'actionner des leviers visant à améliorer la satisfaction collaborateurs.



## Actions diverses

Les points de vigilance sont pris en compte dans les plans d'action issus du Document Unique d'Evaluation des Risques, révisé chaque année avec la participation des instances du personnel :

- Groupes de travail (pénibilité, organisation, alternances horaires, amélioration qualité de vie, etc.)
- Sensibilisations, communications préventives et notes périodiques (risques, sécurité et hygiène de vie)

### Les actions de maintien du lien à l'employeur

- Les **challenges** internes (iD'cliCS – savoir être) ou interentreprises (mobilité douce notamment)
- Les **Dialog' café sessions** dans nos agences de Lyon, Paris et Nantes/Orvault (rencontres entre la Présidente de DCS et des groupes de collaborateurs)
- Les **soirées collaborateurs** à Lyon, Paris, Nantes, Annecy, Orléans et Clermont - Ferrand
- Les **réunions d'intégration** (mini séminaires) pour tous les nouveaux collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 3 mois, comprenant le « Jeu de l'Ambassadeur DCS »
- L'**action solidaire et caritative**, dont des challenges et défis sportifs : La Cravate Solidaire, ELA association, Premiers de Cordée, Courir pour Elles, Course des Héros, Courses des Lumières, etc.
- Les **soirées d'équipe** : les collaborateurs d'une même prestation se retrouvent le temps d'une soirée (dîner, bowling, réalité virtuelle, escape game, etc.)
- Les jeux de pronostic lors d'évènements sportifs majeurs
- Les **ateliers, groupes de travail et de réflexion**, les accompagnements et sensibilisations (engagements RSE et Qualité DCS, Enjeux et Défis Climatiques, Apport de valeur, etc.)
- Les **intégrations/accueils personnalisés et en groupe** pour les nouveaux arrivants (découverte des démarches RSE et Qualité)
- Les **entretiens RH**, les **entretiens post-intégration**, etc.
- Les ateliers d'**accompagnement au repositionnement** (intercontrat)
- La communication, l'information en temps réel (emailings, réseaux sociaux, site Internet, espace collaborateurs...), etc.
- Les **campagnes EI/EP** annuelles
- Les ateliers de présentation client /**coaching collaborateurs**
- La **Newsletter collaborateurs**
- ...

## Quelques focus

### La Newsletter collaborateurs

Elle est envoyée tous les trimestres et permet aux collaborateurs et collaboratrices de DCS d'obtenir des informations sur l'entreprise : chiffres, rappel de certains avantages ou d'événements à venir et à ne pas manquer, actualités et autres informations pratiques.

Les **Dialog café sessions** (une démarche positive pour tous !)

Tous les trimestres, sur la base d'un roulement entre les régions, quelques collaborateurs rattachés à nos établissements (Nantes/Orvault, Lyon et Paris) sont invités à un temps d'échange libre avec la Présidente de DCS, autour d'un petit déjeuner convivial. Ce moment privilégié permet aux collaborateurs d'aborder divers sujets en toute détente : quotidien, retours d'expérience, missions, attentes, tendances, perspectives...



### Les Soirées collaborateurs

Après une pause forcée dans le contexte de crise sanitaire liée à la COVID-19, les soirées collaborateurs ont repris de plus belle en 2023.

Cette expérience a permis de repenser l'événement pour le rendre toujours plus attractif.

Les temps forts de ces soirées seront bien entendu maintenus (cocktails dinatoires, animations, tombola, etc.).



### La sélection des prestataires

#### Des critères de sélection responsables

Au moment de l'organisation de ses événements, DCS prend en compte les critères sociétaux dans le choix du lieu (hôtel, restaurant...) : produits de saison en circuit court, gestion et recyclage des déchets, économie d'eau et d'énergie, etc.

Le prestataire est donc sélectionné en accord avec les exigences RSE de l'entreprise.

Ci-dessous, les engagements expliqués d'un hôtel/restaurant sélectionné :



*Aider les individus à se réaliser, évoluer, révéler leurs forces et leur potentiel, favoriser l'intégrité et l'entraide pour renforcer l'estime de soi*

- Promotion des valeurs positives de gratitude (remercier, féliciter), honnêteté, partage, pardon...
- Renforcement de la cohésion, du travail et de l'esprit d'équipe (course d'orientation, team-building...)



### **Le management bienveillant**

#### **Quelques fondamentaux :**

- Pratique de l'écoute active
- Bonne gestion de l'assertivité (versus autorité)
- Utilisation du ton juste et des bons mots (communication orale et écrite non violente)
- Sens du collectif
- Valorisation des comportements individuels et collectifs positifs (reconnaissance, gratitude, remerciements, félicitations...)
- Feedback
- Intelligence émotionnelle...

### **Les clés du plaisir au travail**



De nombreux ateliers sont animés en interne autour du management bienveillant, du Leadership humble et positif, de l'Apport de valeur/intelligence collective, ou encore de la cohésion et de l'esprit d'équipe

Les investissements 2023 concernant les espaces de travail et le matériel :

	2022	2023
<b>Dépenses en matériel de production</b> (serveurs, onduleurs, murs d'écran, pc...)	92 859€	96 089
<b>Installation câblage/téléphonie</b>	11 373€	7 459
<b>Installation/agencements locaux</b>	138 303€	67 274
<b>Matériel de bureau</b>	8 700€	6 500
<b>Mobilier</b>	90 455€	5 040
<b>Logiciels</b>	10 459€	10 500

## 4. Le recrutement et l'emploi

La Politique de Recrutement privilégie **l'insertion durable**, la recherche de compétences spécifiques, l'aptitude à travailler en groupe, la capacité d'apprentissage des candidats et la confiance aux jeunes diplômés. Elle prévoit un système d'évaluation des compétences, un parcours d'intégration et la pérennisation de la collaboration.

Elle se fait l'écho au quotidien de valeurs cardinales, comme le **respect** des personnes et la **diversité**.

La promotion de **l'égalité des chances** passe aussi par des actions d'insertion ou de réinsertion.

DCS a ainsi recours aux **POEI** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) et **POEC** (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) ; des dispositifs solidaires d'insertion professionnelle, permettant de recruter de nouveaux candidats tout en donnant leur chance à des personnes éloignées de l'emploi et de nos métiers.

En 2023, il y a eu 4 sessions de POE.

### Les principales étapes de l'accompagnement collaborateur

#### ▪ L'intégration

Chaque nouveau collaborateur est convié à une demi-journée d'intégration animée par la Responsable RH régionale et l'assistante d'établissement, avec la participation d'un Manager Opérationnel, de la Responsable Communication et du Directeur de l'Engagement. Moment fort de l'intégration : à la fin de la réunion, les participants sont invités à jouer au **Jeu de l'Ambassadeur**, un jeu de société élaboré par DCS sur le principe du Trivial Pursuit. Les questions portent sur les valeurs de l'entreprise, les engagements, les bonnes pratiques, les fonctionnements et autres démarches internes et avantages. Une version digitalisée existe en cas de besoin d'effectuer des sessions à distance.

Des entretiens post-intégration entre le collaborateur et la RH sont réalisés quelques semaines après la prise de poste. Cela permet de créer du lien avec le collaborateur, de répondre à ses questions, de déceler des sources de frustration, des interrogations, et de s'assurer des bonnes conditions de son intégration.



- La **formation initiale** (à la prise en charge de la prestation)
- Le **suivi des objectifs** et le **maintien des compétences** tout au long du marché

- La **réversibilité sortante** (formation des repreneurs)

### Les **Campagnes annuelles d'Entretiens individuels et professionnels**

Les entretiens individuels et professionnels s'organisent en campagnes annuelles, à l'occasion desquels les Managers DCS accompagnent leurs collaborateurs dans la maîtrise de leur fonction et dans leur progression professionnelle. Les comptes rendus d'entretiens sont lus avec attention par les responsables RH, qui effectuent le reporting et la consolidation des informations issues de ces comptes rendus.

Ce fonctionnement à l'année permet une meilleure connaissance des attentes de chaque collaborateur et favorise la construction d'une Politique Formation pertinente et de cursus de formation individuels ou collectifs en phase avec les attentes de nos collaborateurs et avec les besoins de notre marché.

Diverses actions significatives :

- La **Politique de Recrutement** (reskilling et upskilling) : implication forte auprès des centres de formation (mise en place de POEI et participation active aux opérations de POEC)
- Le **Campus Management** : mise en place de partenariat écoles du BAC +2 au BAC +5 (coaching, jobdating, afterwork), DCS IT GAMES (toujours forte implication DCS auprès de l'académie de Lyon)
- Les **Actions marque employeur** : présence accrue sur LinkedIn, « Rendez-vous du jeudi » toujours aussi incontournable - communication chaque jeudi sur les postes clés de la semaine
- La **Communication « cooptation »** pour inciter nos collaborateurs à partager nos offres de recrutement au sein de leur réseau (lancement de plusieurs opérations spéciales de cooptation)



- La création du **Défi** récurrent « **coup de pouce** » dans le cadre des **Challenges internes id'cliCS** . Ce Défi récompense 1 fois par an les meilleurs cooptants (cf. partie Challenges du Journal de Bord en fin de rapport)
- Le développement de **L'UNIVER'IT DCS** : recruter et former des talents en reconversion professionnelle

## La Politique de Rémunération

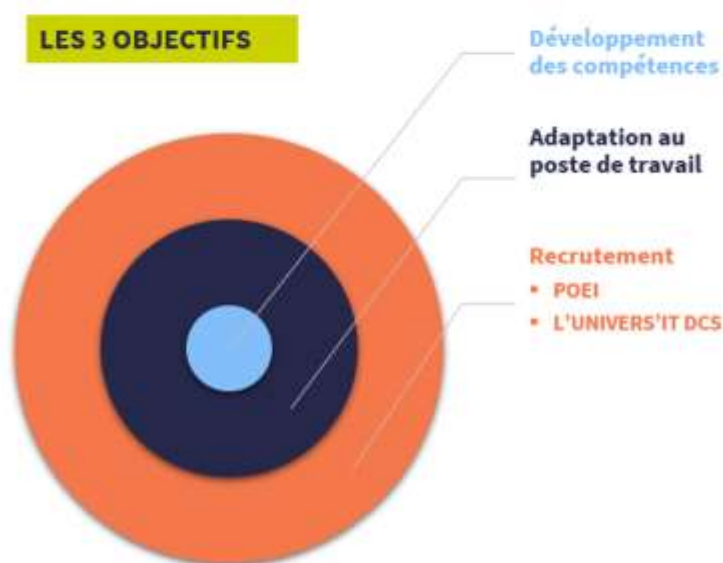
Elle s'articule autour :

- D'un plan d'augmentation des salaires et accessoires de rémunération, discuté chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, prévoyant des mesures à caractère général
- De la prise en compte des mérites individuels qui s'accompagnent d'évolutions de carrière et font l'objet de revalorisations salariales particulières
- De mesures complémentaires issues d'usages, telles que la gratification 13ème mois, d'accords négociés tels que les échelons de la prime d'ancienneté, d'avantages sociaux tels que la retraite supplémentaire pour les Cadres, les indemnités repas, le forfait mobilité durable
- De mesures différées telles que la participation aux résultats de l'entreprise, versée sur un Plan d'Epargne Entreprise

## 5. Le développement des compétences et la formation

### ZOOM sur la Formation

La formation occupe une place importante chez DCS et nous permet de répondre à 3 objectifs.



- 1** Favoriser les évolutions et les mobilités.  
Acquérir des certifications. Contribuer à votre employabilité.
- 2** Garantir le bon niveau de compétences et les exigences d'un poste.  
Accompagner le déroulement et la réussite d'une mission.
- 3** Participer au recrutement par la création de parcours de formation dédiés à des personnes en reconversion professionnelle :  
**POEI** : « Préparation opérationnelle à l'emploi individuelles » financé par le Pôle Emploi - embauche en CDI à l'issue de la formation.  
**L'UNIVERS'IT DCS** : école interne de DCS - embauche en CDI dès le 1er jour de formation.

## La mise en œuvre du **Compte Personnel de Formation** (CPF)

DCS a défini des cibles de collaborateurs prioritaires pour des formations qui seront plus rapidement mises en place afin de répondre aux évolutions technologiques.

**NOTE :** la montée et le maintien en compétence sur le terrain passent par le suivi d'un cursus individualisé, qui est surveillé et évolue tout au long de la prestation.

### L'UNIVERS'IT DCS (académie interne de formation)



En 2021, DCS a monté sa propre académie de formation en interne : **L'UNIVERS'IT**.

#### Objectifs

L'académie accueille des personnes qui n'ont pas de diplôme en informatique. Elle contribue ainsi au développement économique local, à l'insertion durable et à l'amélioration de l'employabilité (**insertion, réinsertion, reconversion**).

#### Le Cursus théorique

Les candidats (12 idéalement par session) deviennent collaborateurs DCS dès le premier jour de formation au sein de l'Univers'IT. Ils débutent par une journée d'intégration avec les équipes RH et opérationnelles. La formation théorique (cursus « Technicien Support ») compte 6 semaines de cours en 14 modules orientés technique et savoir-être.

Les cours sont dispensés par des formateurs/experts internes ainsi que des organismes de formation/partenaires externes de confiance.

#### Le stage d'application

En plus des acquisitions théoriques, les Unives'ITaires suivent le cursus en alternance et réalise 6 autres semaines de leur formation en stage d'apprentissage chez nos clients. Ils sont accueillis par le manager de proximité ou un tuteur.

#### L'évaluation

À mi-parcours, les étudiants passent un QCM technique de 40 questions et un cas pratique oral. En fin de formation, ils passent un QCM couvrant les 14 modules, réalisent un cas pratique en groupe et un oral individuel.

#### La remise des diplômes

Après la journée de jury, les notes sont remises aux étudiants- collaborateurs, les mentions attribuées, et un major de promotion est désigné. La journée se termine par une remise de diplômes et un cocktail.



A ce jour, l'académie accompagne des promotions à Lyon et Paris. L'ouverture de Promotions nantaises est en projet.





**Performance Environnementale : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2023)**

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

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

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

# L'environnement

- \*La responsabilité numérique
- \*La mobilité et les transports
- \*La gestion du tri et des déchets
- \*La gestion de l'énergie



La partie qui suit décrit un ensemble de pratiques et mesures participant au plan climat et de transition de DCS.

## 1. La responsabilité numérique

« La transformation numérique bouleverse les organisations et nos sociétés. Or le numérique n'est pas une industrie immatérielle. Afin que les effets positifs du numérique ne soient pas annulés par les effets rebond induits, il est important de mesurer son empreinte et de mettre en place une démarche d'un numérique plus responsable.

Le numérique responsable est une démarche d'amélioration continue qui vise à améliorer l'empreinte écologique et sociale du numérique.

Le numérique responsable recouvre le Green IT pour réduire l'empreinte environnementale à l'échelle de la DSI, l'IT for Green qui met le numérique au service du développement durable et la conception responsable des services numériques.

Mettre en place une démarche Numérique Responsable est une action positive sur de nombreux aspects : réduire l'impact environnemental, améliorer l'impact social [...], tout en actionnant des leviers d'achats durables, d'innovation et d'engagement. »

Source : <https://ecoresponsable.numerique.gouv.fr/>

Le numérique représente aujourd'hui 4% à 5% des gaz à effet de serre émis dans le monde. Ce chiffre pourrait atteindre 8% à 10% d'ici 2025.

Mettre en œuvre la responsabilité numérique, c'est prendre en compte un ensemble d'implications éthiques :

Il y a bien sûr les **implications environnementales** :

- **Ecogestes et sobriété**
- **Gestion de l'énergie et optimisation des outils** (limitation des impacts sur les ressources et les consommations)
- **Gestion du matériel et économie circulaire** (achats responsables, allongement de la durée de vie, réemploi, reconditionnement, recyclage et fin de vie/déchets)
- **Bilans carbone et plans de transition**

Il y a aussi les **implications sociales** :

- **L'accessibilité numérique** et garantir le caractère perceptible, utilisable et compréhensible des outils et services (inclusion et durabilité), afin de supprimer toute difficulté de manipulation et d'accès à l'information
- La réduction de la **fracture numérique**
- Le recours à l'**économie circulaire, sociale et solidaire** (partenariats avec des entreprises adaptées et/ou socialement engagées et actives)
- La prévention des **risques sanitaires** (sédentarité, addictions, troubles du développement, chronobiologie, exposition aux ondes...)
- L'acculturation pour la défense des **bonnes pratiques**
- L'**expertise** et l'**innovation** (démarche collaborative)

- La **fierté** et l'**engagement collaborateur** (raison d'être, actions et contributions pour l'intérêt général)...

Enfin, il y a les **implications sécurité et efficacité**, sur le plan :

- Du traitement et de la confidentialité des données
- De la lutte contre les cyberattaques
- De la résilience de l'organisation (mécanismes pour surmonter les épreuves)
- De la performance des outils...

Les enjeux sont donc à la fois :

1. Didactiques : définir le socle de connaissances essentielles et utiles aux acteurs IT, afin qu'ils soient en capacité d'encadrer la mise en œuvre d'une démarche numérique responsable la plus pertinente possible (impacts du numérique et manière de les limiter), répondant aux enjeux environnementaux et sociétaux de son activité
2. Pédagogiques : pour favoriser les pratiques vertueuses dans les fonctionnements et les usages

### **La sensibilisation et la formation**

*Pour favoriser la compréhension, l'intérêt et la mobilisation*

- Ateliers de sensibilisation aux Engagements RSE
- Ateliers citoyens de sensibilisation aux Enjeux et Défis Climatiques
- Campagnes de Dépollution Numérique semestrielles\* (écogestes, impacts du numérique, approche cycle de vie, sobriété, etc.)
- « Affichages » Numérique Responsable (« les 7 bonnes pratiques du Numérique Responsable »)
- Fresques du Numérique
- E-Learning Numérique Responsable (INR)
- MOOC Numérique Responsable (INR)
- Certifications Numérique Responsable (INR)



### **Les partenaires de l'économie circulaire, sociale et solidaire**

DCS a identifié des entreprises (dont certaines sont des entreprises adaptées) pour l'accompagner dans sa démarche de gestion responsable du matériel :



- AFT GAIA
- Les Ateliers du Bocage
- AfB Social & Green IT
- Emmaüs Connect
- ARTO

### **Focus sur les réseaux professionnels et responsables auxquels DCS appartient et avec lesquels elle soutient les initiatives numériques positives\***

- L'ADIRA (l'Association pour le Digital et l'IT en Région Auvergne-Rhône-Alpes)
- ADN OUEST (plus grand réseau de professionnels du numérique du Grand Ouest)
- FORSE (Association d'entreprises indépendante et entièrement dédiée à la RSE)

\*Voir le Journal de Bord en fin de rapport pour plus d'informations sur les campagnes de dépollution numérique semestrielles, les réseaux professionnels (clusters numériques) et les initiatives, conférences en relation

## Focus sur 7 bonnes pratiques du numérique responsable

En complément de ses campagnes de dépollution numérique semestrielles et de sa démarche de responsabilité numérique, DCS élabore des affichages synthétiques basés sur 7 bonnes pratiques :

**Pratique 1 : Allonger la durée de vie du matériel**

**Pratique 2 : Eco-concevoir les services numériques**

**Pratique 3 : Gérer l'énergie**

**Pratique 4 : Limiter les flux de données**

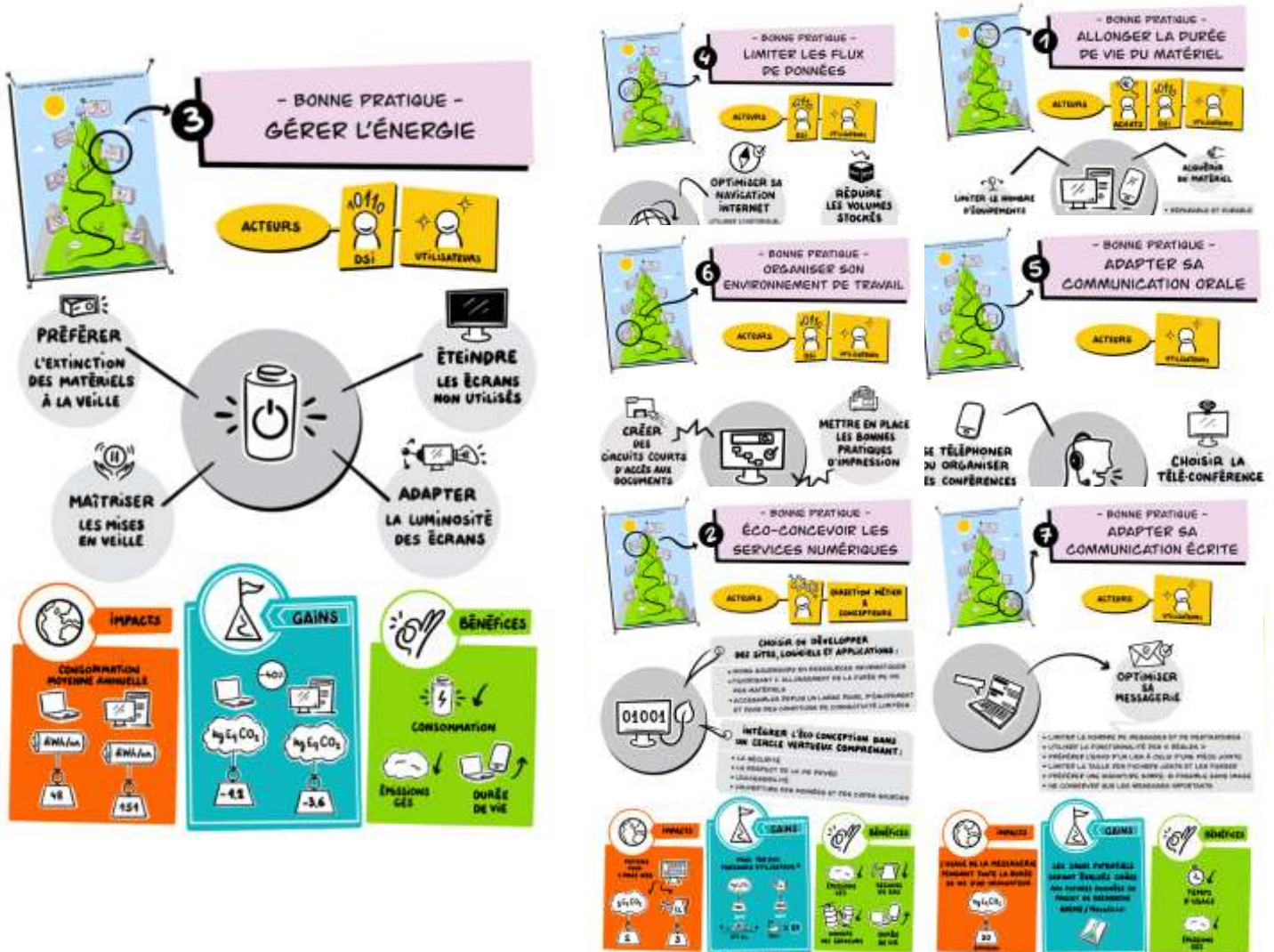
**Pratique 5 : Adapter sa communication orale**

**Pratique 6 : Organiser son environnement de travail**

**Pratique 7 : Adapter sa communication écrite**

Ces documents en partage s'appuient sur une infographie réalisée par la MISSION INTERMINISTÉRIELLE GREEN TECH - NUMÉRIQUE ÉCORESPONSABLE et rappellent de façon très claire les acteurs, gestes/préférences, impacts, gains et bénéfices pour chacune des thématiques.

Une deuxième partie vient mettre des éléments relatifs à DCS en perspective.



## FOCUS sur l'accessibilité numérique

Comme vu en présentation de la démarche de responsabilité numérique plus haut, l'accessibilité numérique fait partie intégrante de la démarche.

Au mois de mai, la **Journée Mondiale de sensibilisation à l'accessibilité numérique** (*Global Accessibility Awareness Day*) est l'occasion de rappeler les principes d'inclusion et de prise en compte du handicap dans les dispositifs et outils numériques. Les trois facteurs de l'accessibilité sont :



- Le **caractère perceptible** : faciliter la perception visuelle et auditive du contenu par l'utilisateur (mise en page simplifiée, voix-off, sous-titre, langue des signes, agrandissement de pages...)
- Le **caractère utilisable** : fournir à l'utilisateur des éléments d'orientation pour naviguer (fonctionnalités accessibles au clavier...)
- Le **caractère compréhensible** : pages à fonctionnement prévisible, aide à la correction...

**Le principe**, sélectionner, concevoir, développer (site Web, système logiciel, outillage...), afin que tout le monde puisse y accéder. Limiter, voire supprimer, les difficultés pour les personnes ayant des incapacités ou des déficiences particulières (visuelles, motrices, auditives, cognitives, d'apprentissage - DYS...).

En France, le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (**RGAA**), qui est la norme de référence, est inscrit dans la loi.

Il se base sur 4 domaines : les **fonctionnalités** des sites internet, le **design** (couleur, forme, etc.), le **développement** (agrandissement de zones de texte, etc.) et les **contenus** (sous-titres, images décrites, textes aérés, etc.).

### Focus sur l'optimisation du site internet DCS

Optimiser l'empreinte carbone d'un site internet implique plusieurs actions clés. Il s'agit de compresser les images et minimiser le code pour que la page se charge plus vite, utiliser un hébergement écologique, optimiser les ressources avec la mise en cache et le chargement différé, et développer un site adaptatif pour différents dispositifs. En surveillant régulièrement la performance, on peut identifier et mettre en œuvre des améliorations pour minimiser l'impact environnemental tout en améliorant l'efficacité et la vitesse du site.



Le site internet de DCS produit 0.27g de Co2 chaque fois qu'une personne s'y connecte.

## **Le Green IT au service de la sobriété énergétique et de l'environnement**

- 1) **Le Green IT 1.0** : concevoir des services technologiques, informatiques et de communication dans le respect des enjeux environnementaux et sociétaux (ex : prendre en compte la provenance des outils utilisés/achetés, utiliser des matières recyclées pour la fabrication...)
- 2) **Le Green IT 1.5** : réduire son empreinte carbone, au sens géographique du terme, grâce aux outils numériques (ex : piloter l'impact des déplacements collaborateurs grâce à un outil)
- 3) **Le Green IT 2.0** : innover, casser les habitudes pour transformer véritablement son modèle économique et comportemental, en s'appuyant sur les TIC.  
Comment ? En mutualisant et partageant les moyens entre les utilisateurs pour augmenter le taux d'utilisation et de fait réduire l'empreinte économique et écologique. Ou encore, en ayant recours au smart building, pour éviter les surconsommations d'énergie par l'alignement de l'offre sur la mesure des besoins en temps réel...

## **Quelques exemples de bonnes pratiques Green IT en interne**

*Ensemble d'actions visant à réduire la pollution numérique*

### **Réguler sa consommation numérique et électrique**

- Sobriété dans les usages (bonnes habitudes d'éteindre des appareils et les lumières)
- Arrêt automatique des postes et appareils restés sous tension
- Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques
- Concentration des points d'impression (point central par agence).
- Suppression des points d'impression individuels
- Equipements informatiques et éclairages basse consommation
- Réduction des serveurs et mutualisation des ressources
- Système de refroidissement écologique des salles informatiques (réseau d'eau glacée)
- Températures préprogrammées (hiver comme été) pour le chauffage et la climatisation des locaux

### **Dématérialiser responsable car la dématérialisation demande des ressources énergétiques**

- La digitalisation des activités de l'entreprise facilite les workflows (solutions logicielles, outils et hébergements Saas) et le partage d'information via les espaces de stockage. La dématérialisation généralisée des documents qui en découle se doit d'être responsable (cf. nos campagnes de dépollution numérique et de nettoyage des données)

### **Allonger la durée de vie des équipements/lutter contre l'obsolescence programmée**

- Politique de maintien en usage des équipements à 5 ans minimum, et souvent au-delà
- Entretien et réparation

### **Recycler, revaloriser, lutter contre le suréquipement et donc contre l'appauvrissement des ressources et la pollution liée à l'extraction des métaux et minéraux**

- Economie circulaire : revalorisation et reconditionnement du matériel informatique usagé via un réseau de partenaires engagés (cf. p.38)
- Recyclage des cartouches, toners, batteries, piles et téléphones (cf. « 3. Gestion du tri et des déchets »)

### Sensibiliser

- Sensibilisation régulière des salariés aux bonnes pratiques et habitudes à conserver
- Engagement auprès de clusters d'entreprises du numérique et de clubs Green IT/dépollution numérique (ADIRA/ADN Ouest/Association FORSE...)
- Participation à des forums, salons, conférences numériques (cf. partie « conférences et participations » du journal de Bord en fin de rapport)

## 2. La mobilité et les transports

### Le parc automobile

Le parc automobile est renouvelé régulièrement de sorte qu'il soit le plus « propre » possible. DCS souscrit un contrat auprès d'un loueur qui prévoit, au-delà du renouvellement des véhicules, l'entretien régulier de sa flotte.

Dans le cadre de son **plan de transition écologique**, de ses **actions climat et bas carbone**, DCS effectue un renouvellement progressif de sa flotte vers des véhicules hybrides rechargeables et électriques.

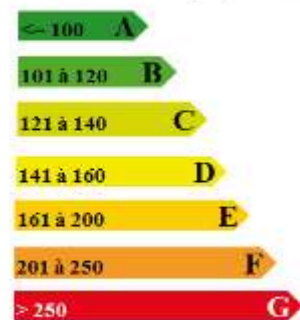
Etat du parc		
Fin de contrat	Nombre de véhicules	%
2023	13	27%
2024	17	35%
2025	8	16%
Au-delà	11	22%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

### Efficacité énergétique du parc en 2023

km	Bilan carbone total en kg/an			Classe moyenne de la flotte (base conso réelle/non théorique)
<b>808 319</b>	<b>91 094</b>			<b>B</b>
Moyenne kms/véhicule	<b>14 181</b>	(1) Emis. Moy. "réelles" en g/km/véhicule (calculateur)	Emis. Moy. Théoriques en g/km/véhicule	
<i>Grammes/véhicule</i>	<b>1 598 145</b>	<b>109.44</b>	<b>103.96</b>	



#### Emissions de CO2 (g/km) faibles



#### Emissions de CO2 (g/km) élevées

## L'éco conduite ou conduite zen

*La sensibilisation à l'éco conduite*

Depuis 10 ans DCS sensibilise à l'écoconduite à travers notamment sa **Notice interne** qui vise 1. à sensibiliser les titulaires de véhicules d'entreprise et 2. à faire de la pédagogie auprès de l'ensemble de ses salariés utilisateurs de véhicules à titre privé.

Le but, faire prendre conscience au plus grand nombre qu'une **conduite zen** est plus **responsable** tant du point de vue **écologique** (réduction des émissions de CO2 et donc des impacts sur le climat, limitation de la pollution aux particules...), que **social** (santé, sécurité...), et **économique** (sobriété, diminution de la consommation, gains financiers...). Pendant plusieurs années, DCS a d'ailleurs invité ses salariés à participer au **Challenge inter-entreprises régional éco conduite** (GECO DRIVE), devenu plus tard **Challenge national éco conduite et éco mobilité** (GECO AIR). Ils ont malheureusement tous deux disparus depuis. Lors de nos actions en lien avec la mobilité (Challenges, Journées Mondiales...), nous continuons à inciter nos collaborateurs à utiliser l'application gratuite GECO AIR, qui aide les automobilistes, cyclistes ou même piétons à être plus responsables dans leurs trajets au quotidien.



Une **nouvelle version de cette Notice** a d'ailleurs été réalisée en 2024 :





En juillet 2024, DCS a également participé à une table ronde sur ce sujet à l'occasion de la Cérémonie du Challenge Mobilité AURA et qui s'intitulait « L'Ecoconduite : une solution concrète pour limiter son impact carbone et qui s'applique à tous et toutes. » (voir détail p79).

### Retour sur ce qu'est plus précisément l'éco conduite :

L'écoconduite est avant tout un comportement citoyen qui suppose :

- Une conduite souple, sans freinages brusques ou accélérations répétées  
Cela permet de diminuer de près de 15 % sa consommation de carburant
- Une vitesse réduite : en effet, rouler 10 km/h moins vite (soit à 120 au lieu de 130 km/h sur autoroute) entraîne une économie de 3 à 5 litres de carburant sur 500 km et une réduction de 12,5 % (soit 12 kg) des émissions de CO<sub>2</sub> sur 500 km
- Une utilisation modérée de la climatisation : les voitures qui utilisent le plus la climatisation peuvent engendrer une surconsommation allant jusqu'à 25 % en ville

En roulant mieux, on est donc tous gagnants.



Dans le cadre de son **plan de transition écologique** et de ses **actions climat et bas carbone**, DCS a le projet de **former ses conducteurs** à l'éco conduite.

### **Les plans de mobilité ou plans de déplacement d'Entreprise (PDE)**

DCS met à disposition de ses salariés (mais aussi de ses visiteurs) des **plans de mobilité**. Il en existe un par site physique DCS : Lyon, Orvault et Ivry.

#### **Accessibilité et solutions mobilité**

Ces plans ont pour but de donner des indications d'accès à nos sites et d'informer sur les solutions de mobilité disponibles : lignes de bus, de tramways, de métro, stations de vélo, stationnement proposé, etc.

Cela peut aider à choisir les modes de déplacement les plus responsables, efficaces et économiques pour tout un chacun.

Plan de Mobilité Lyon



Plan de Mobilité Paris



Plan de Mobilité Nantes



### Emissions et bilan carbone

Ce document accompagne également nos actions climat et notre responsabilité en matière de réduction carbone, notamment au regard du Scope 3 des bilans GES.

Une version allégée de chaque plan est consultable par nos visiteurs (candidats, clients, fournisseurs, partenaires...), sur le site Internet DCS.

Il convient, en amont de leur venue sur nos sites, de sensibiliser nos visiteurs et de les inciter à consulter les plans allégés en ligne, voire de leur transmettre le plan de mobilité complet du site concerné.

### L'Enquête trajets domicile-travail

Depuis 2022, DCS réalise une enquête trajet domicile-travail. Ci-dessous une synthèse issue de la dernière enquête trajets domicile-travail réalisée en 2024, auprès de l'ensemble des salariés. Elle fait un zoom sur les salariés intervenant dans nos murs.

Par extrapolation des résultats, nous pouvons estimer que l'empreinte carbone liée à nos trajets domicile-travail (aller/retour) tout au long de l'année représente **375 tonnes**.

#### **Nantes :**

- 25% des répondants combinent plusieurs modes de transport pour se rendre au travail
- 75% des répondants n'utilisent qu'un seul mode

Parmi eux :

- 59.26% utilisent la voiture thermique
- 14.81% viennent en métro, en tramway ou en bus
- 14.81% viennent à pied, en trottinette ou à vélo

#### **Paris :**

- 52.33% des répondants combinent plusieurs modes de transport pour se rendre au travail
- 47.67% des répondants n'utilisent qu'un seul mode

Parmi eux :

- 29.27% utilisent la voiture thermique
- 14.63% utilisent la voiture électrique
- 26.83% prennent le RER/transilien
- 12.20% viennent en métro, en tram ou en bus

**Lyon :**

- 30.5% des répondants combinent plusieurs modes de transport pour se rendre au travail
- 69.5% des répondants n'utilisent qu'un seul mode

Parmi eux :

- 42.80% utilisent la voiture thermique
- 10.57% utilisent la voiture électrique
- 25.20% viennent en métro, en tramway ou en bus
- 13.01% viennent à pied, à vélo ou en trottinette
- 8.94% utilisent un autre mode de transport (bus, train, deux roues, etc.)

**Bilan rapide :**

*Malgré des sites localisés à proximité des infrastructures et dessertes, la part des autosolistes reste importante dans la population de DCS répondante à l'enquête.*

Voyons maintenant quels sont, pour les salariés répondants à l'enquête, les facteurs les dissuadant d'utiliser tel ou tel moyen de transport :

## MODES DE DEPLACEMENT: FACTEURS DISSUADANTS



### A PIED, EN TROTTINETTE OU A VELO

- L'éloignement
- L'absence d'infrastructures (pistes cyclables sécurisées) ou de local sécurisé pour vélo/trottinette

### EN TRANSPORTS EN COMMUN

- Les horaires de passage incompatibles avec le travail
- Le manque d'infrastructures (pas de lignes à proximité/ absence de parkings relais)



### EN COVOITURAGE OU AUTO-PARTAGE

- L'impossibilité d'identifier des personnes avec qui covoiturer
- La limite géographique de l'offre d'autopartage

## Les autres actions et dispositifs en lien avec la mobilité

### L'incitation à l'utilisation des transports en commun et des modes doux

- Prise en charge de l'abonnement ou partie de l'abonnement
- Forfait mobilité (indemnité complémentaire) pour les titulaires d'abonnements mensuels de type vélo et/ou trottinette (soumis à plafond annuel, au cumul de l'ensemble de leurs abonnements)
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations sur la mobilité douce
- Promotion des bénéfices santé de certains modes de déplacement
- Participation annuelle à des Challenges inter-entreprises Mobilité en région

- Participation à la Fresque de la Mobilité lors de la cérémonie locale du Challenge Mobilité AURA. Cet atelier collaboratif vise à sensibiliser les participants sur les enjeux, les impacts de la mobilité durable et les solutions pour réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels et personnels.



### Les implantations

- Les sites DCS (agences, centres de service et siège) sont en centre-ville à proximité des grandes gares/dessertes pour favoriser les déplacements et trajets en train et transport en commun  
Le train est le moyen de transport plébiscité et privilégié pour les déplacements

### La rationalisation des déplacements et le recours aux technologies d'échanges à distance

- La vidéoconférence pour de nombreux entretiens d'embauche
- L'audio et la visioconférence pour les réunions (internes ou avec les clients) et autres web conférences, points, rendez-vous...
- Le télétravail



## 3. La gestion du tri et des déchets

### *Le tri papier/carton et la consommation de papier*

Le tri du papier/carton au siège est réalisé par la société SLR. Ce reporting est commun à l'ensemble des copropriétaires du bâtiment.



En 2023, la quantité de papier/carton collectée a représenté **22.87 tonnes**, contre 24,93 tonnes en 2022.

Ces chiffres démontrent avant tout les efforts communs de réduction de la consommation pour ce gisement sur le site.

**A titre indicatif** : en recyclant 22.87 tonnes de papier/carton, les copropriétaires du site de Lyon ont permis la **préservation de 388.79 arbres**, l'**économie de 228.7 m3 d'eau** et de **57175 KWh d'électricité**, ou encore l'**évitement de 57.175 tonnes de CO2** émis.

Aussi, recycler 22.87 tonnes de papier/carton, c'est être capable de **fabriquer 17.15 tonnes de papier** ou **94 338.8 boîtes de chaussures**.

**La consommation propre à DCS** : la baisse constatée est particulièrement vraie pour DCS, qui mène des actions de réduction depuis 2011, avec des résultats au niveau global de l'Entreprise très significatifs.

En effet, entre 2010 et 2023, la consommation est passée de 1070kg à 140kg (-86.91%).

La tendance baissière se vérifie également entre 2022 et 2023 avec une consommation réduite de 38.60%, soit 0.47kg de papier consommé par salarié.

*Notons que l'institutionnalisation du télétravail a redistribué les cartes quant aux modèles d'organisation. Ces nouveaux modèles ont des effets sur l'empreinte écologique globale (consommation de papier/d'énergie, transport, etc.)*

**NOTE** : la production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé

## ELISE

Depuis 2024 pour ses sites de Lyon et d'Ivry, DCS a engagé un partenariat avec la société ELISE pour renforcer/élargir et uniformiser ses solutions de tri sélectif.

ELISE est une entreprise adaptée, qui emploie des personnes en situation de handicap.



Différents gisements sont récupérés par la société Elise :

- Poubelles jaunes : bouteilles en plastique (collecte mensuelle)
- Poubelles vertes : cannettes en métal (collecte mensuelle)
- Poubelles grises : papier et carton (collecte mensuelle)
- Poubelles Violettes : Biodéchets/déchets alimentaires, épiluchures, marc de café...
- Poubelles en demie-lune : bouteilles et bocaux en verre
- Caisson confidentiel : pour les documents contenant des données sensibles,
- Collecte des cartouches, des D3E (petit matériel électronique) et des piles et batteries





Prochainement le dispositif sera installé sur l'établissement nantais.

### Le tri sécurisé des documents confidentiels

DCS dispose d'un contrat Confidentialys avec la société  PAPREC.

Avec **126 kg** de matière recyclée en 2023, DCS a permis la **préservation de 2 arbres** supplémentaires, **l'économie de 1 033 litres d'eau** et **l'évitement d'un trajet en voiture de 34 km**.

C'est aussi **18 kg de papier fabriqués**.

A partir de 2024, c'est la société ELISE qui collecte le papier confidentiel.



### Le re valorisation du matériel informatique

Pour renforcer sa participation à l'**économie circulaire et solidaire**, et dans le cadre d'un projet à intérêts croisés et multiples, DCS travaille depuis 2020 sur la récupération de son matériel informatique usagé en partenariat avec l'entreprise adaptée ATF GAIA.

Ce partenariat s'inscrit dans une volonté d'agir pour la valorisation et le reconditionnement des équipements (réduction de l'empreinte environnementale, seconde vie), de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, de garantir la confidentialité par la destruction sécurisée des données.

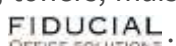
En 2023, **357 kg de matériel** ont été collectés, dont 11% ont pu être réemployés.

En février 2024, **237.2 kg de matériel** ont été collectés par Les Ateliers du Bocage dont 70kg ont pu être recyclés et 166.8kg ont été réemployés.



Comme déjà expliqué, DCS a identifié plusieurs partenaires engagés socialement et écologiquement pour réaliser des prestations de collecte de matériel : ATF GAIA, ARTO, AfB Social et Green IT, ELISE, Emmaüs Connect.

#### Les D3E :

Jusqu'à fin 2023, les collectes du petit matériel électrique et électronique (souris, claviers, imprimantes, calculatrices, vidéoprojecteurs, téléphones...), des cartouches, toners, mais aussi des piles et autres batteries, ont été assurées les sociétés Collector, puis  FIDUCIAL.

Depuis 2024, dans le cadre d'un nouveau contrat global ces collectes sont réalisées par la société ELISE. FIDUCIAL intervient cependant toujours sur le site d'Orvault.



## 4. La gestion de l'énergie

La question énergétique est au centre des préoccupations au niveau national comme au niveau international, dans la sphère privée comme pour les entreprises. Pour ces dernières, la réglementation impose de nouvelles exigences et un durcissement des reportings.

### Les restitutions liées aux obligations et à la réglementation

Si DCS réalise tous les 4 ans des **audits énergétiques** depuis 2015 et des **enquêtes annuelles énergétiques CEREN** depuis de nombreuses années, de nouvelles exigences sont apparues récemment au regard de l'urgence climatique.

Les restitutions comptent aussi désormais un **bilan carbone obligatoire** à réaliser, comme c'est déjà le cas pour l'audit énergétique, tous les 4 ans, ou encore la réponse annuelle au **décret tertiaire**. A cela s'ajoutent des évolutions qui touchent la BDES (base de données économiques et sociales), devenue **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales) pour renforcer la prise en compte des enjeux climat. Enfin, la Déclaration de performance extra-financière (**DPEF**), se transforme sous l'effet de la directive **CSRD** – Corporate Sustainability Reporting Directive, en reporting de durabilité.

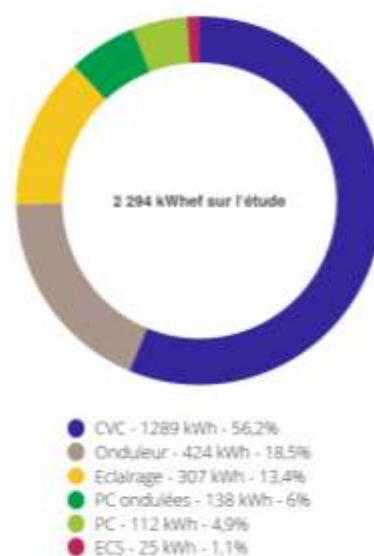
La CSRD est une directive européenne visant à améliorer la transparence et la cohérence des rapports de durabilité des entreprises. Elle oblige les grandes entreprises à divulguer des informations détaillées sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), facilitant ainsi une meilleure prise de décision pour les parties prenantes.

### Retour sur l'audit énergétique

Cet audit énergétique réglementaire contient deux volets : un volet bâtiment et un volet transport. Le dernier audit a eu lieu en mars 2024 et a été confié à la société @Citron. L'échantillonnage a concerné les bâtiments d'Ivry et l'ensemble de la flotte auto pour la partie transport.

**Pour la partie bâtiment** (l'échantillonnage a concerné, l'agence et les centres de service d'Ivry). Il a été conclu que le site surconsomme par rapport à ses besoins, ce qui se traduit, après la hausse des prix de l'énergie, par une augmentation de presque 50% en un an du coût lié aux consommations du site, ce, malgré le télétravail plus fréquent.

Il a été constaté que DCS dépendait d'installations, réglages et dispositifs sur lesquels elle n'avait pas la main, car « piloté » par le bailleur. Une transmission des éléments relevés en



audit sera faite auprès de ce bailleur pour aider à rendre le site plus performant pour l'ensemble des occupants.

Les mesures énergétiques relevées pendant l'audit sur 1 semaine, ont révélé que la majeure partie de la consommation relève de la CVC (climatisation, ventilation, chauffage) pour 56.2% et des onduleurs pour 18.5%.

De son côté, DCS pourra encore travailler sur les habitudes et bons réflexes de chacun (postes, lumières, équipements restant allumés), améliorer ses des dispositifs d'arrêt et mise en veille automatique, adapter l'éclairage (relamping, détecteurs/variateurs...) dans les espaces identifiés comme étant « plus impactants ».

**Pour la partie transport**, l'audit a bien entendu pris en compte l'ensemble de la flotte automobile de DCS (ce sont des véhicules légers uniquement).

L'étude de la flotte a révélé une bonne répartition de la classe énergétique des véhicules, qui permet à l'entreprise d'agir favorablement pour le climat. Le contrôle de la pression des pneumatiques des véhicules a montré quelques irrégularités à la marge, pouvant cependant avoir des effets sur l'usure prématurée des pneus concernés, mais surtout entraîner des surconsommations (jusqu'à 10% environ).

La poursuite du verdissement de la flotte, ainsi que la formation des conducteurs à l'écoconduite (dont règles d'entretien, utilisation de climatisation, etc.), permettraient à DCS de réduire davantage ses impacts trajets et l'empreinte carbone de sa flotte.



### Retour sur le bilan carbone obligatoire

Le dernier bilan carbone a été publié en 2022 et a concerné les données de 2021. Il a porté sur les 8 postes d'émission des **Scopes 1 et 2**.

Le Scope 1 concerne les émissions directes de gaz à effet de serre émises par l'entreprise : le chauffage dans les locaux, les émissions des véhicules détenus par l'entreprise, etc.

Le Scope 2 concerne les émissions indirectes et liées à l'énergie : ce sont les émissions créées lors du processus de production et la réalisation de l'activité. Cela représente l'empreinte carbone énergétique de l'organisation.

Les résultats du bilan et le plan de transition qui en découle sont disponibles ici : <https://bilans-ges.ademe.fr/bilans/consultation/93bda4da-b1cd-11ed-8fce-005056b7acd1/fiche-identite>

Le prochain bilan carbone sera à réaliser d'ici 2026. Il devra cette fois-ci comprendre les 16 postes d'émission du **Scope 3**.

Le Scope 3 rassemble toutes les émissions indirectes de l'entreprise.

En général, on retrouve la majorité des émissions de l'entreprise : achat de marchandise, de services, trajets collaborateurs et visiteurs, etc.



## Le décret tertiaire

Le décret tertiaire, également appelé décret de rénovation tertiaire, fait partie intégrante de la loi ELAN ou Évolution de l'Habitat de l'Aménagement et du Numérique. Entrée en vigueur le 1er octobre 2019, il encadre un certain nombre de mesures essentielles auxquelles les propriétaires et locataires d'immeubles tertiaires doivent se conformer pour réduire progressivement la consommation d'énergie des bâtiments qu'ils occupent, d'ici à 2050.

Une première baisse de 40 % est attendue à échéance de 2030, suivie d'une nouvelle diminution pour atteindre l'objectif de -50 % à horizon 2040, pour enfin aboutir à une réduction finale et totale de 60 % pour 2050.

DCS a effectué sa première déclaration sur la plateforme Opérat en septembre 2022 et devra avoir renouvelé cette action au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Pour sa mise en conformité avec les obligations bilan carbone et Décret Tertiaire, DCS s'est fait accompagner par la société **Imagreen**.

Un contrat de 5 ans a été conclu avec la société **Citron** début 2024 pour aider au suivi et à la consolidation du reporting lié au décret tertiaire.

## Les actions fortes de la sensibilisation aux enjeux climatiques

### La Fresque du climat avec le Comité de Direction très élargi !

Fin 2022, le Comité de Direction de DCS s'est prêté au jeu de la **Fresque du Climat**. Une animation organisée en partenariat avec l'**Association FORSE**, dont l'entreprise est adhérente.

14 participants, membres du CODIR et autres représentants de familles de métiers contributrices (SI, RH, Finances, Opérations, Commerce, Moyens Généraux, Avant-Vente, Communication...) ont été conviés à la réalisation de cette Fresque, qui se veut être un exercice à la fois pédagogique et fédérateur, permettant de prendre la pleine mesure des enjeux liés aux activités humaines et à leurs implications sur le climat.

Ce fut en tout cas un signal fort adressé par le CODIR, quant à sa volonté d'assumer ses responsabilités en matière de climat et de satisfaire les différentes parties intéressées internes et externes de l'entreprise (salariés, maison mère, actionnaires, pouvoirs publics, clients et partenaires, etc.).



## L'atelier citoyen de sensibilisation aux enjeux et défis climatiques

En projet depuis quelques mois, puis en préparation depuis le premier trimestre de l'année dernière, DCS a lancé mi-2022, son **atelier citoyen de sensibilisation aux enjeux et défis climatiques**.

Ce rendez-vous d'une durée d'environ 3h vise à libérer la parole des salariés sur les enjeux climat et à échanger de façon conviviale et sans jugement sur les impacts environnementaux (et donc sociaux-économiques) des activités humaines.



Entre fin 2022 et fin 2023, 117 collaborateurs ont participé aux ateliers défis climatiques.

Et comme ce sont les participants qui en parlent le mieux, voici ci-dessous une synthèse des évaluations post ateliers et quelques témoignages :

Staff Interne ATELIER CLIMAT						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	77.27%	86.96%	91.30%	86.96%	95.65%	72.73%
bon	22.73%	13.04%	8.70%	13.04%	4.35%	27.27%
Moyen	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

### Ce qu'ils en ont pensé

- Sujets tous importants et très intéressants. Formateur qui maîtrise son sujet
- Très intéressant. C'est une très bonne initiative de sensibiliser l'ensemble des acteurs à ce sujet
- Atelier agréable car cela nous concerne de plus en plus. Le format "débat" est intéressant et plus captivant
- Atelier très intéressant. Tous les participants étaient en phase, du coup les échanges allaient globalement dans le même (bon) sens
- Réunion très enrichissante. Un sujet qu'on ne prend pas le temps de développer au quotidien

- Atelier très clair, sujets très variés abordés de manière générale compte tenu du temps disponible
- Pertinent, sujet vaste et intéressant
- Sujets intéressants et exemples concrets qui ont permis de mieux comprendre les enjeux. Participation encouragée.
- Très intéressant. Beaucoup de sujets abordés et de choses apprises
- Atelier utile et intéressant
- Atelier prise de conscience et échanges enrichissants, donc utile et nécessaire
- A renouveler régulièrement
- Atelier très intéressant
- Très intéressant : bonne sensibilisation à ces sujets qui nous concernent tous
- Bon rappel des enjeux climatiques. Bonne sensibilisation
- Présentation claire, pédagogique et bien déroulée. Déjà avertie sur ces sujets, mais des chiffres intéressants et des discussions pertinentes. Sujets bien sélectionnés et explications accessibles
- « Moment très instructif, avec une pédagogie et une sensibilisation pertinente, à la portée de tous, Merci ! »

	Staff prestation ATELIERS CLIMAT					
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
tres bon	71.43%	70.00%	70.00%	70.00%	95.24%	60.00%
bon	28.57%	30.00%	30.00%	30.00%	4.76%	40.00%
Moyen	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

### Ceux qui en parlent le mieux...

- Prise de conscience, parole donnée, échanges parfaits
- Sujets précis et divers, bonne pédagogie et méthode très claire, beaucoup d'info, relation animateur top
- Très bonne présentation sur un sujet important que je ne maîtrise pas forcément.
- Un sujet amené par des questions intéressantes du quotidien permettant de débattre entre nous. Très satisfait d'avoir pu y participer
- Rien à redire!
- Très bon sujet
- Explications claires
- Intéressant, beaucoup de sujets apportés sans être redondant. Devrait être proposé plus souvent, pour sortir du cadre du "travail" pur pour l'intérêt commun
- Sujet très bien amené et très développé. On sent l'implication de l'animateur, ce qui donne envie de participer
- C'était sympa. J'avais peur que ce soit moralisateur mais ce n'était pas le cas

- Heureuse d'avoir pu faire cet atelier. J'ai appris des choses que je ne savais pas, par ex la part des émissions de co2 par secteur d'activité. Et ça m'a donné envie de chercher à en savoir plus
- Très bien! Très bons échanges avec l'animateur
- Echanges constructifs en toute convivialité
- Un très bon échange autour de la table avec des interlocuteurs de tous âges
- Sujet intéressant et important, avec un animateur investi
- Sujet intéressant qui mérite des heures de débats. Bien porté par l'animateur

### L'évaluation de la contribution climatique de DCS par GREENLY

En mai 2023, suite à une évaluation fournisseur à laquelle elle s'était prêtée, DCS s'est vu remettre un **Certificat SILVER** (top 15%) par la société **Greenly**, en reconnaissance de ses efforts et de son action en faveur de la transition écologique et de la lutte contre le Réchauffement Climatique.



Et ce n'est que le début d'une longue aventure sur le chemin des impacts positifs en faveur du climat, de la biodiversité et de la sauvegarde de notre belle planète...



climatiques est une nécessité. La ; (pluies diluviennes, tempêtes, es, incendies et autres pics de 'inaction.

### La compensation carbone et les projets de contribution positive



Afin de poursuivre son chemin sur la trajectoire 0 carbone, DCS travaille à l'identification de partenaires et de projets de compensation carbone et contribution positive, en lien avec la reforestation, l'agriculture locale et régénérative.

Les partenaires potentiels sélectionnés à ce jour sont :

- Actéon (EDF)
- EcoTree
- TerraTerre
- Sysfarm



**Performance Ethique des Affaires : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2023)**

**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.

# L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption

- \* L'engagement anticorruption
- \* La performance organisationnelle et système de management
- \* La sécurité de l'information
- \* Les données personnelles et la confidentialité (RGPD)
- \* La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes
- \* La transparence comptable
- \* Les pratiques commerciales éthiques
- \* Les achats responsables



## 1. L'engagement anticorruption

L'Engagement anticorruption de DCS s'inscrit plus largement dans sa démarche de responsabilité sociétale (RSE)/Développement Durable, [...]. Il s'applique :

- D'une part, dans le respect des exigences de loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, dite loi Sapin 2, garantissant la prévention, la détection et le traitement des faits de corruption ou de trafic d'influence dans les organisations.
- D'autre part, en cohérence et en conformité avec le cadre défini par le Groupe SYNERGIE.

DCS est un acteur responsable dans le secteur des services du numérique et un partenaire solide, sérieux et de confiance. Sa vision solidaire du service et ses valeurs tournées vers l'innovation et l'humain lui permettent d'entretenir des relations saines et équilibrées avec ses clients et collaborateurs, tout en aidant à construire le monde numérique de demain.

Je m'engage à défendre au sein de l'entreprise une politique de tolérance 0 vis-à-vis de la corruption, afin que nos activités soient réalisées sur la base des valeurs fortes qui définissent DCS : intégrité, honnêteté, sincérité, respect, confiance, transparence, etc.

Notre Code d'éthique et de bonne conduite, ainsi que la présente politique, qui doivent être parfaitement compris et suivis, sont portés à la connaissance de l'ensemble de nos salariés via tous les canaux internes de communication disponibles.

Aussi, je demande à nos managers d'assumer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs un leadership fort et positif en matière de lutte contre la corruption, car notre culture RSE et d'entreprise ne tolère aucun comportement abusif ou irrégulier, quel qu'il soit.

Je vous invite à prendre connaissance des informations et dispositions présentées ci-après (engagements, définitions, comportements à adopter ou à proscrire, etc.) et compte sur vous tous pour que, dans le respect de nos valeurs professionnelles et humaines, nous poursuivions notre chemin vers le progrès et le succès.

Je vous remercie de votre contribution.

**Fabienne DALLIERE**  
Présidente de DCS






## Le kit anticorruption de DCS

### Engagement

- Politique de tolérance 0 vis-à-vis de la corruption
- Code d'éthique et de bonne conduite complet (comportements à proscrire et à adopter dans les situations sensibles)
- Régime disciplinaire décrit dans le règlement intérieur
- Protection des lanceurs d'alerte inscrite au règlement intérieur

### Organisation

#### ▪ **Equipe :**

Compliance Officer (également DPO), receveurs d'alertes, référents par processus sensible, case managers

#### ▪ **Dispositif de suivi et d'alerte :**

\* **Procédure de lancement et de traitement des alertes**

\* **Plateforme de lancement et traitement des alertes** (Integrity Line). Elle permet de recueillir les signalements, d'échanger avec les lanceurs d'alerte, de stocker les informations utiles aux enquêtes, dans des conditions optimales de sécurité et de confidentialité.

\* **Procédure de déclaration de conflit d'intérêts** et **formulaire de déclaration** associé : des déclarations systématiques de non-conflit d'intérêt sont demandées pour les fonctions les plus sensibles et un **tableau de suivi** trace les signatures

\* **Procédure « cadeaux et invitations »** : un **registre de déclaration** assure le suivi et la conformité des pratiques

\* **Procédure de contrôle des tiers** (dues diligences) comprenant les règles d'évaluation et de validation des tiers, d'élimination des faux positifs, d'évaluation approfondie, de prise de décision, de suivi.

L'**outil de vérification des partenaires d'affaires**, Refinitiv, permet de lancer des recherches pour les nouveaux partenaires et remonte automatiquement, en temps réel, les éventuelles alertes pour les partenaires déjà enregistrés.

NOTE : Le dispositif d'alerte est étendu aux alertes professionnelles (et environnementales).



## Gestion des risques de corruption (et éthiques, plus généralement)

- **Identification des processus sensibles** : Gouvernance/Management de l'entreprise Finance, Commerce, Opérations, RH, Transition écologique
- **Analyse et évaluation des risques éthiques** pour chacun de ces processus, sur la base d'une grille déterminant les impacts selon des critères d'occurrence, gravité, facteurs aggravants et degré de maîtrise
- **Cartographie synthétique** des risques faisant apparaître les risques bruts (avant actions compensatoires), et les risques nets (après actions de renforcement de la mise sous contrôle)

### Cartographie des risques Corruption/Éthiques Synthèse des degrés de maîtrise associés

Management de l'entreprise	Absence de politique et d'engagement clairs		
	Absence de Leadership		
	Manque de sensibilisation/formation		
	Système d'alerte insuffisant ou inefficace		
	Détournement du dispositif d'alerte		
	Lobbying		
	Conflits d'intérêts		
	Cadeaux et invitations		
	Sponsoring/Mécénat/dons/legs (blanchiment)		
	Cybercriminalité		
Finance	Pot-de-vin versé au collaborateur réalisant le contrôle des écritures comptables		
	Flux atypiques (compte d'attente ou transitoire, etc.)		
	Dons, sponsoring, mécénat, cadeaux & invitations, honoraires & commissions, etc.		
	Paiement des facilitations (alerte versements suspects)		
Transition écologique (Environnement)	Pollution numérique		
	Consommation énergétique		
	Mobilités/déplacements		
	Recyclage/valorisation des équipements (économie circulaire)		
Commercial	Pratiques commerciales et marketing trompeurs		
	Ententes (hors sous traitance/co-traitance)		
	Pot-de-vin/dessous de table pour obtenir un contrat		
	Abus de position dominante		
RH (corruption, droits universels, normes de travail)	Protection des lanceurs d'alerte : arrêt dans l'évolution de carrière, mise au placard, rétrogradation, licenciement du lanceur d'alerte		
	Favoritisme (recrutement/mobilité/promotion)		
	Favoritisme, entente avec corruption partenaire		
	Favoritisme paie/congès suite corruption		
	Harcèlement (moral, sexuel, numérique...)		
	Discrimination (F/H, générationnel, religieuse, ethnique, politique, orientation sexuelle, physique/handicap...)		
	Détournement du dispositif de cooptation par intérêt financier		
Opérations	Intégrité du manager opérationnel		
	Intégrité des intervenants opérationnels		

TB. Maîtrise    B. Maîtrise    Maîtrise M.    Maîtrise Ins.



### Contrôle interne et comptable

- Procédures et outils comptables/financiers de contrôle interne et de gestion, audits (processus, internes au service et commissaires aux comptes), évaluation des partenaires d'affaires...
- Identification (liste) et suivi des comptes comptables à risque (ex : sponsoring, note de frais, marketing et communications, gestion des cartes bancaires, avances sur salaires, acquisitions, etc.)
- Plan comptable

### Formation et sensibilisation

- Présentation du dispositif anticorruption lors de l'**intégration** par le Directeur de l'Engagement : réunions d'intégration collaborateurs terrain et ateliers d'intégration pour personnel agences et siège
- **Formations régulières** réalisées par la Direction de l'Engagement selon un cycle défini d'entretiens de réactualisation, avec validation des connaissances : **certifications internes** RSE/éthique et Qualité pour tout le personnel agences, siège et les managers de proximité
- **Ateliers terrain** de sensibilisation/formation aux engagements RSE et éthiques, Qualité et client (approfondissements), dont passage sur le dispositif anticorruption
- Sensibilisation annuelle au dispositif anticorruption et rappels lors de la **Journée Mondiale de Lutte contre la Corruption**

## 2. La performance organisationnelle et le système de management

DCS est une entreprise reconnue sur le marché de services du numérique comme un acteur responsable, sérieux et fiable. Elle a construit son histoire sur la base de valeurs fortes tournées vers le respect de son capital humain, l'innovation, le progrès et s'efforce d'**apporter de la valeur** à ses clients par l'**amélioration continue** de la qualité et du service, la recherche de solution ou encore l'anticipation et la **maîtrise des risques** stratégiques, processus et opérationnels.

Le système de management et la démarche de performance organisationnelle certifiés **ISO 9001 : 2015 par l'AFNOR**, reposent sur un **socle d'engagements portés par une démarche RSE** forte et concrète, ainsi que sur l'**implication des acteurs** à tous les niveaux, dans une logique vertueuse de qualité totale, où Management bienveillant, collaboratif et Leadership positif s'unissent pour faire s'accorder **satisfaction des salariés** et **satisfaction des clients**.

### 3. La sécurité de l'information

#### Lettre d'Engagement de la Direction DCS dans le Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) – version 2.3



Le système d'information de DCS est reconnu comme un actif d'une importance capitale et particulièrement sensible, nécessitant une protection rigoureuse des données internes et clients selon les obligations contractuelles et réglementaires. De plus, dans un contexte concurrentiel, DCS souhaite valoriser son offre auprès de ses clients actuels et futurs et se démarquer face à ses concurrents en obtenant la certification ISO 27001 dans un objectif stratégique.

C'est dans cette optique que **DCS s'est engagée dans l'élaboration d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), marquant ainsi son entrée dans une démarche d'amélioration continue de sa sécurité informatique.** Ce SMSI embrasse l'entièreté des activités de DCS et de son système d'information, sans exception.

#### Nos objectifs de sécurité de l'information sont les suivants :

1. **Protéger** les données des clients
2. **Protéger** le système d'information de DCS
3. **Respecter** les exigences contractuelles, réglementaires et légales

Pour atteindre ses objectifs, nous avons mis en place une politique de Gouvernance de la Sécurité du Système d'Information (PGSSI) qui joue un rôle prépondérant. Elle se conforme aux exigences de la norme ISO 27001 en instaurant chez DCS une organisation et une méthodologie dédiées pour adresser spécifiquement la sécurité des services et des prestations destinées à ses clients et pour l'usage interne. Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif plus large d'améliorer la qualité des services proposés par DCS.

La direction de DCS s'investit pleinement dans cette quête d'excellence en sécurité et en dirige personnellement le comité de pilotage du SMSI.

Elle incite aussi tous les collaborateurs à s'engager activement dans cette initiative, par l'adoption et le respect des mesures de sécurité — qu'elles soient techniques, procédurales ou organisationnelles — qui matérialisent les principes de sécurité établis dans la PGSSI et la Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI).

De même, la direction compte sur l'ensemble des managers pour garantir la mobilisation de leurs équipes et elle s'engage à allouer les ressources nécessaires à cette fin.

Nous, membres de la direction, affirmons notre engagement total envers ces objectifs et la conformité à la norme ISO 27001.

Fait à Lyon, le 08/07/2024



Fabienne DALLIERE  
Présidente de DCS



Bruno LAVAUD  
Directeur Commercial  
& du Développement



Christophe DENTE  
Directeur des Régions  
& des Opérations

DCS a travaillé sur l'adaptation de ses processus aux exigences ISO 27001, vers un système de management intégré ISO 9001/ISO 27001 : analyse des risques, travail sur les actifs/biens support, synthèse des événements redoutés, vulnérabilités, définition des politiques, mise en œuvre de nouveaux outils de sécurité, etc.

DCS a obtenu la certification ISO 27001 en juillet 2024, lors de l'audit initial.



Des **communications** et **sensibilisations** sécurité IT sont réalisées auprès des salariés pour garantir les bons réflexes utilisateurs et encourager des pratiques assurant la protection de l'organisation. Des **ateliers** avec les équipes de pilotage processus tendent à assurer la mise en conformité des activités clés de l'entreprise avec les nouvelles exigences.

*Sensibilisations sous forme de :*

- *Phishings éducatifs*
- *Mailings informatifs et fiches réflexes*

*En préparation : formations en présentiel/e-learning (vidéos thématiques)*

**Vers la Cybersécurité et la Data**

En 2022, DCS a développé des offres cybersécurité et Data pour ses clients.

## 4. Les données personnelles et la confidentialité (RGPD)

Soucieuse de maintenir des **relations fiables** avec l'ensemble de ses parties intéressées, et conformément au Règlement Général sur la Protection des Données de l'Union Européenne, DCS applique les principes de **responsabilité**, **confiance** et **transparence** du RGPD. Sa politique de protection des données est disponible sur son site Internet.

Lors des **accueils/intégrations**, les collaborateurs de DCS sont sensibilisés au RGPD et à ses implications :

- En tant qu'individu ayant droit d'accès à ses données personnelles (pour modification, suppression)
- En tant que prestataire pouvant être amené.e à informer utilisateurs et/ou clients sur l'utilisation et le stockage des données les concernant



## RGPD / Sécurité IT



## 5. La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes

Diffusion publique sur le site Internet DCS et les réseaux sociaux :

- Politique Qualité, Sécurité et RSE, vision, orientations, valeurs (**Lettres d'engagement**)
- **Communication sur le Progrès et Rapport RSE**, détaillant les politiques sociales, environnementales et économiques, les engagements, résultats, forces et faiblesses, succès et pénalités, etc.
- Résultats de l'**évaluation annuelle de la Performance RSE** (EcoVadis)
- **Interventions** lors de conférences, salons, etc.

Autres diffusions RSE, transmissions :

- Envoi sur demande d'éléments complémentaires (**plans d'action, chartes/codes, rapports, synthèses**, etc.)
- Participations à des **trophées, concours** Développement et Innovation Durable (Horizon, école des Mines Paris Tech, Association FORSE, etc.) et autres conférences (Pacte Mondial, Sustain, etc.)
- Mise à disposition de **documents sur les points d'accueil DCS** (Rapport RSE, Livret de Management, Code d'éthique et de bonne conduite, revues de presse, etc.)
- **Communication interne des engagements** et de la **performance RSE** (mail, affichage, intranet DCS et espace collaborateurs, etc.)
- Diffusion de **revues de presse** internes et ciblées sur les pratiques sociales, environnementales et économiques responsables
- Nombreuses **communications sur les actions RSE** menées
- **Formations et certifications RSE** internes, etc.

De plus, DCS a toujours démontré une grande transparence, tant sur le plan comptable et financier que sur le plan opérationnel.

## 6. La transparence comptable

La bonne gouvernance est assurée par des **contrôles et des évaluations annuelles** effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable. L'excellente santé financière de l'entreprise contribue à rassurer les acteurs économiques du secteur et les salariés de l'entreprise.

*Cf. aussi précédemment la partie 1. l'engagement anticorruption, contrôle interne et comptable*

## 7. Les pratiques commerciales éthiques

DCS s'assure que l'ensemble de ses parties prenantes internes est informé de et respecte sa Politique d'Éthique des Affaires, son Code d'éthique et de bonne conduite, ainsi que les règles applicables dans le champ des responsabilités professionnelles de chacun.

La Direction Commerciale et du Développement rédige et diffuse au sein de ses équipes une **Lettre d'Engagement** spécifique, appelant à l'observation stricte de principes éthiques et responsables dans la pratique des affaires.

Cette lettre est signée par l'ensemble des acteurs commerciaux et business de l'entreprise.

**Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2023)**

## 8. Les achats responsables

- Sensibilisation des fournisseurs sensibles aux engagements RSE
  - Signature de la **Charte RSE DCS** par les fournisseurs
  - Réponse au **Questionnaire RSE fournisseur DCS**
- Sélection sur critères environnementaux (économie locale, circulaire, etc.) et sociaux (respect des droits de l'homme et du travail), avec vérification des engagements affichés (*audits documentaires/recherches complémentaires\* si nécessaire, notamment en l'absence de retour fournisseur*)
- Communication sur un mode collaboratif et relation financière responsable
- Evaluation annuelle des fournisseurs avec application d'un critère RSE comptant pour 10% de la note globale, et pilotage de l'évolution des engagements

Taux de fournisseurs sensibles évalués sur critères RSE : 100%

- Formation des acheteurs (achats responsables, éthique et l'anti-corruption...)

*\*Principalement sur les sites Internet (Charte(s), Lettre d'Engagement, Rapport RSE, Certificat(s), label(s), adhésion(s), etc.)*

Lors de l'évaluation fournisseurs 2022, dans l'optique de la certification ISO 27001, le questionnaire RSE a été complété de questions relatives à la sécurité de l'information.

Notons aussi qu'un travail est en cours depuis 2023 sur la base du référentiel Achats Responsables ISO 20400.



**Taux de fournisseurs engagés sur critères RSE : 81.50%**





# L'évaluation de la performance RSE

Dernière évaluation : Décembre 2023  
Validité : Décembre 2024



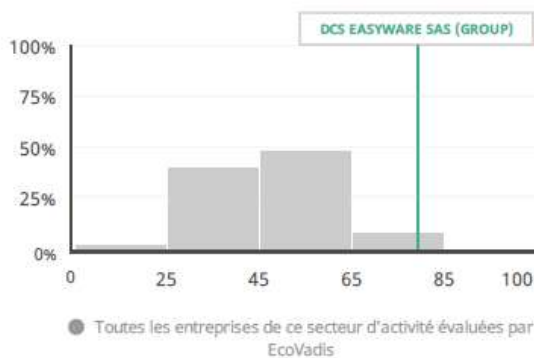
DCS fait évaluer sa performance RSE tous les ans depuis 2012 par un organisme indépendant d'experts RSE : **Ecovadis**.

Sa progression, puis le maintien de son très bon niveau au cours des 10 dernières années (cf. récapitulatif par année disponible en page suivante), témoigne de son investissement régulier et de sa volonté d'agir encore et toujours pour les actions d'intérêt général.

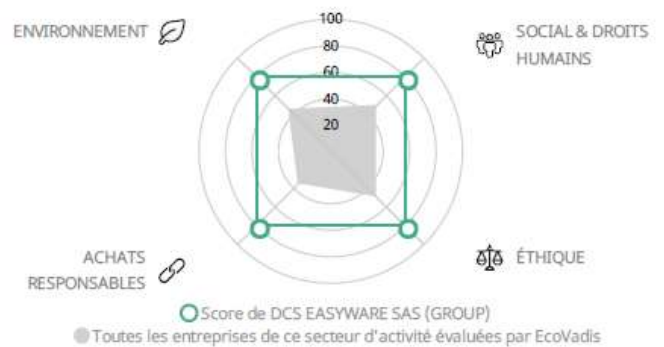
*Ci-dessous, le détail des scores de la dernière évaluation :*



### Répartition des scores globaux



### Comparaison des scores de thème



En décembre 2023, DCS a obtenu le score de **80/100**. Elle se place donc dans le TOP 1% mondial, sur un total de plus de 115 000 entreprises évaluées par EcoVadis.

Malgré des exigences toujours plus accrues d'année en année, sa démarche reste qualifiée d'avancée et sa **médaille** est de **Platine**.

L'**enquête 360° de réputation et d'éthique**, réalisée dans le cadre de cette évaluation annuelle, confirme la fiabilité de DCS.

Rappelons que DCS a obtenu le **Prix de la Performance RSE** dans sa catégorie, lors des **1<sup>er</sup> Sustainability Leadership Awards** en mai **2017**; un prix qu'elle conservera en **2018, 2019 et 2020**.

Ces trophées sont organisés à l'occasion de la conférence internationale annuelle, **Sustaln**, à Paris.



## La Performance RSE de DCS au fil des ans

Performance RSE évaluée à **80/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, décembre **2023**

A noter : en 2023, nouveaux réajustements dans les seuils d'attribution des médailles et exigences de notation: Ecovadis annonce des scores pouvant décrocher

Performance RSE évaluée à **75/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, octobre **2022**

Performance RSE évaluée à **70/100**, top 4%, **niveau avancé**, EcoVadis, décembre **2021**

A noter : en 2020, ajout du niveau **Platinum**, avec réajustement des seuils d'attribution des médailles, d'où le décrochage entre l'évaluation 2019 et l'évaluation 2020

Performance RSE évaluée à **70/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, décembre **2020**

Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, novembre **2019**

Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, octobre **2018**

Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, novembre **2017**

Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, octobre **2016**

Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, octobre **2015**

Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1%, **niveau avancé**, EcoVadis, novembre **2014**

Performance RSE évaluée à **71/100**, top 2%, **niveau avancé**, EcoVadis, novembre **2013**

Performance RSE évaluée à **63/100**, top 8%, **niveau confirmé**, EcoVadis, septembre **2012** (première évaluation)

## Evaluation B-Réputation

Avec un score maintenu à 20/20 en février 2024, DCS conserve également sa **médaille d'OR RSE** chez B-Réputation.



## DCS reconnu en tant que fournisseur fiable

En juillet 2024, DCS a obtenu la **médaille Tiers Responsable Silver** de la part de **PROVIGIS**, qui atteste de la conformité du dossier légal (Art. D8222-5 du Code du Travail) sur les documents officiels d'immatriculation d'entreprise et de régularité des cotisations sociales. Elle atteste aussi de la complétude d'un questionnaire RSE ayant obtenu un score supérieur à 60%.

pro  
vigis







# La sensibilisation et la formation RSE



## Créer et maintenir une culture RSE forte et partagée

### **Communication et mobilisation**

Elles s'effectuent tout au long de l'année via différents canaux de communication : Mailings, affichages, Intranet, site Internet, réseaux sociaux, réunions (commerciales, des opérations, des managers de proximité, recrutement, Comités de Pilotage et de Direction, séminaires...), groupes de travail, sessions de formation et certifications internes, ateliers et ateliers terrain, conventions, réunions d'agences annuelles, etc.



### **Exemples d'actions de communication et mobilisation**

Participation à des Challenges inter-entreprises et internes, trophées d'innovation durable, évènements, salons, conférences, groupes de réflexion, remises de prix, etc.

Animations internes : (concours/challenges, débats, festivités, semaines thématiques ou journées mondiales, etc.)

Actions caritatives et solidaires

Communication de rapports (engagements, actions, initiatives, résultats...) et documents institutionnels, etc.

### **Parcours d'intégration du personnel**

L'accueil et l'accompagnement RSE (et Qualité) de tout nouvel arrivant dans nos établissements ou au siège sont soignés et réalisés via des mails d'accueil informatifs personnalisés, des entretiens avec le Directeur de l'Engagement (présentation complète des politiques, engagements, valeurs, fonctionnements, enjeux des démarches de performance RSE\* et organisationnelle - ISO 9001).

Un accueil et une présentation sont également effectués lors des réunions d'intégration destinées aux nouveaux collaborateurs en prestation chez les clients.

*\*Dont présentation de la démarche d'éthique et du dispositif anticorruption*

### **Entretiens de formation et certifications internes RSE**

DCS met fortement l'accent sur la diffusion de la culture RSE\* (et Qualité) et place la transmission et la pédagogie au cœur de son système de management. Sa démarche est transversale, participative et collaborative.

Des formations individuelles avec l'ensemble du staff des établissements ou du siège, et souvent collectives pour les managers de proximité/coordonateurs/référents/superviseurs, sont menées à intervalles réguliers et aboutissent à la délivrance de certificats internes validant la connaissance des politiques, engagements, valeurs, enjeux et principes, dispositifs, etc.

Un cycle de réactualisation et de maintien des connaissances est défini selon la sensibilité des postes et des fonctions.

*\*Et éthique au sens large*

**Ce qu'il faut retenir de 2023 (principaux entretiens réalisés dans l'année)**

**17 formations** Qualité réalisées pour le staff interne (autant en RSE/Ethique), et délivrance de **9 nouveaux certificats internes Qualité** (9 autres certificats RSE/Ethique).

> Ajout fin 2023 d'un module de sensibilisation à la **Sécurité de l'information** lors des ateliers d'intégration et des ateliers de certification interne (**7 certificats internes délivrés** depuis fin 2023 incluant cette mention).

**10 ateliers terrain** ont eu lieu avec les équipes, qui ont permis de sensibiliser 27 collaborateurs.

**15 points accompagnements** sur les Coursus d'intégration et de maintien en compétence des équipes réalisés avec des managers de prox.

**70 revues et/ou points processus** pour accompagner l'amélioration.

**36 réunions d'intégration** (toutes régions confondues) pour 229 participants sensibilisés.

44 collaborateurs (staff interne et terrain) ont participé à **l'atelier enjeux et défis climatiques**, soit 117 au total depuis son lancement fin 2022.

**Certificats internes et attestations délivrés**

Au global, la couverture est très bonne, tant dans les agences qu'au siège, ou encore auprès des managers de proximité/référents/superviseurs.

Le ressenti concernant ces sessions (intégrations, formations, certifications et autres sensibilisations terrain) est très bon, comme en témoignent les retours d'information récupérés lors de l'enquête annuelle sur les parties intéressées pertinentes (analysés en Revue de Direction), et les questionnaires d'évaluation post ateliers.



**Synthèse 2023 des évaluations post ateliers**

Staff interne <b>ATELIER ENG</b>						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	93.33%	93.33%	93.33%	86.67%	100.00%	80.00%
bon	6.67%	6.67%	6.67%	13.33%	0.00%	20.00%

Staff Interne <b>ATELIER CLIMAT</b>						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	77.27%	86.96%	91.30%	86.96%	95.65%	72.73%
bon	22.73%	13.04%	8.70%	13.04%	4.35%	27.27%

Staff prestation <b>ATELIERS CLIMAT</b>						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
tres bon	71.43%	70.00%	70.00%	70.00%	95.24%	60.00%
bon	28.57%	30.00%	30.00%	30.00%	4.76%	40.00%

# Le journal de bord d'une année d'action

- \* Les partenariats majeurs
- \* Les conférences et les participations
- \* Les trophées
- \* Les étudiants, l'employabilité des jeunes et la reconversion IT
- \* L'engagement associatif et caritatif
- \* Les challenges internes et inter-entreprises
- \* Les campagnes de sensibilisation et campagnes solidaires
- \* La mise en valeur de l'engagement collaborateur
- \* Les journées mondiales et semaines thématiques



## Les partenaires majeurs

### LE PACTE MONDIAL FRANCE DES NATIONS UNIES

Assemblée Générale 2023 – 20 ans du Pacte France



Membre signataire et actif du Pacte Mondial, DCS participe chaque année à son **Assemblée Générale**. Une journée faite de rencontres et d'échanges autour d'ateliers, de conférences et débats avec les membres du réseau France.

En 2023, le rendez-vous a été spécial car il marquait les **20 ans du réseau France**.

Cette année l'Assemblée Générale s'est tenue le 30 mai 2024 au Musée du Quai Branly Jacques Chirac à Paris.

Au programme, une table ronde sur « **Le rôle de l'entreprise dans un monde fragmenté** » avec la participation de Florent Menegaux, Président de Michelin et Président du Pacte mondial de l'ONU – Réseau France, d'Estelle Brachlianoff, Directrice générale de Veolia, de Philippe Dessertine, Professeur des Universités et Président du Comité 21 et d'Anne-Catherine Husson-Traore, Directrice générale de Novethic.

*Note : En 2022, DCS a été l'un des bêta-testeurs français du programme Early Adopters, testant le nouveau format de restitution de la Communication sur le Progrès. Mais pour continuer à illustrer ses engagements, actions, et résultats, et valoriser les Objectifs de Développement Durable, DCS publie également ce Rapport RSE chaque année.*



## ECOVADIS/CONFERENCE SUSTAIN

La conférence Internationale sur les Achats Responsables et la RSE



Depuis 2012, EcoVadis évalue la performance RSE de DCS chaque année\*. Depuis près de dix ans, DCS participe également à la conférence internationale annuelle Sustain, organisée sur deux jours par EcoVadis. Cet événement rassemble de nombreux clients et partenaires, ainsi que des experts, spécialistes, chercheurs, innovateurs, ONG, écrivains, et plus encore. Le programme inclut des ateliers, plénières, conférences, rencontres et la remise de trophées RSE.

L'édition 2024, placée sous le thème #PlusAbility a réuni les 11 & 12 mars sous un format hybride plus de 600 participants sur Paris et plus de 3800 participants en ligne provenant de 100 pays différents.

*\*Cf. la partie évaluation de la performance RSE*

## L'ASSOCIATION FORSE

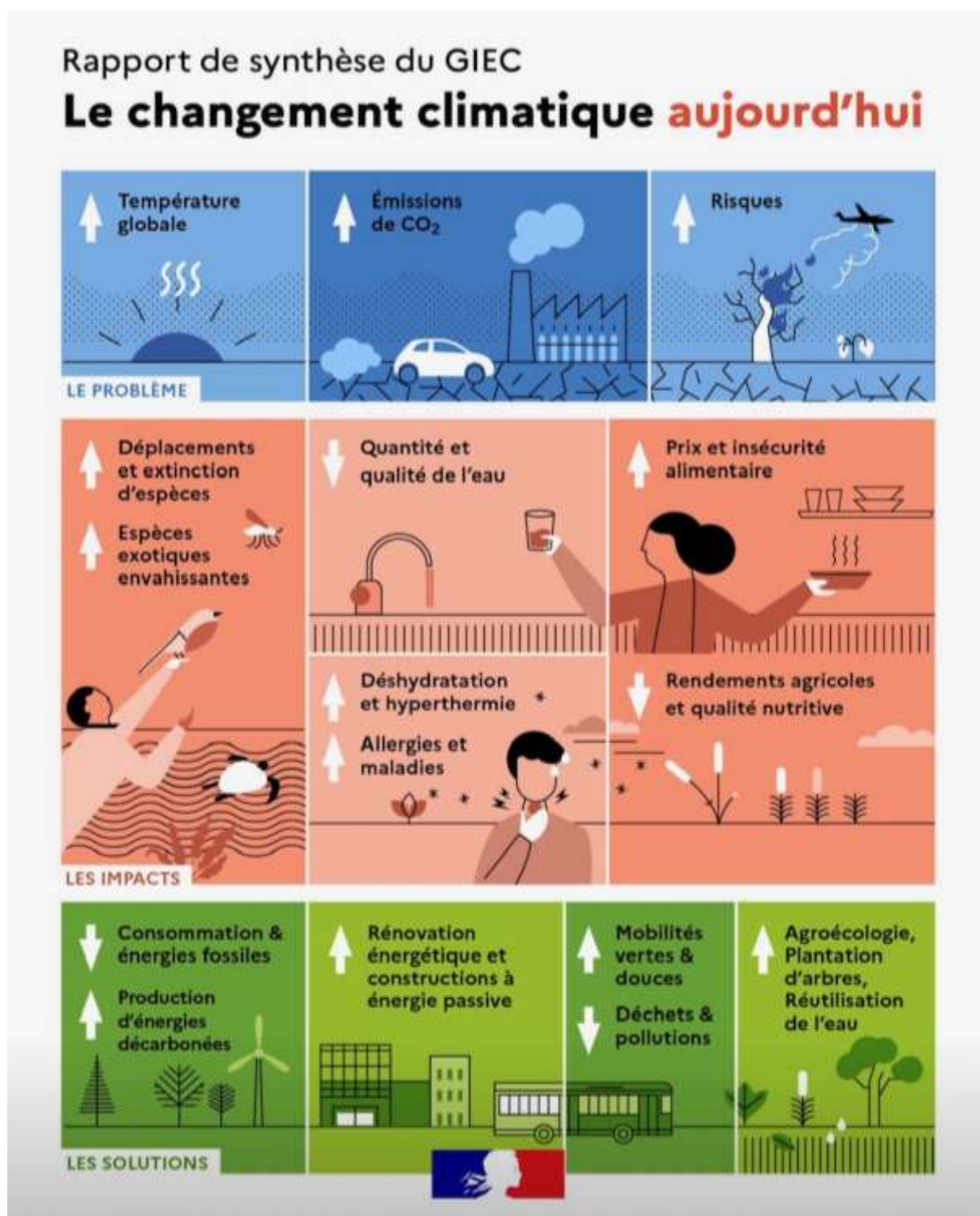
L'association des entreprises engagées RSE en Auvergne Rhône-Alpes

L'association loi de 1901, FORSE Auvergne Rhône-Alpes, rassemble divers acteurs régionaux de la RSE, incluant entreprises, partenaires institutionnels, experts et particuliers, et fédère de nombreux partenaires locaux tels que les collectivités territoriales, associations et regroupements d'entreprises. Parmi ses membres figurent l'AFNOR, l'ADEME, le CIEFA (formation en alternance), le Grand Lyon, La Métropole, la DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes, la DREAL, la Région, la Ville de Lyon, Produrable, et myRSEnetwork.

L'association se consacre à valoriser les démarches RSE et développement durable des entreprises régionales et organise divers événements et ateliers à cet effet. DCS a soutenu FORSE en animant son Club RSE à la fin de 2021, en co-animant un atelier intitulé « Quelles actions pour un numérique responsable en entreprise ? » lors de la conférence numérique de juin 2022, et en réalisant une Fresque du Climat\* avec son Comité de Direction élargi en décembre 2022, permettant de relier ces efforts aux récentes alertes et recommandations du GIEC.

*\*Cf. la partie responsabilité environnementale*





Sans oublier les participations de DCS aux derniers **trophées RSE FORSE** de 2020 et 2022.

### Les ateliers FORSE des colibris

DCS envisage aussi de recourir aux **ateliers FORSE des Colibris** pour proposer à ses collaborateurs volontaires de participer ponctuellement, notamment lors de journées thématiques, à un débat sociétal et/ou d'échanger sur le réchauffement climatique.

## LES ACTIVATEURS DE PROGRES



En 2024, DCS est devenue activateur de progrès. La plateforme "Activateur de Progrès" de l'Agefiph promeut l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Les entreprises inscrites reçoivent un kit de communication avec des affiches personnalisables et des visuels. La plateforme propose également des jeux en ligne pour sensibiliser de manière ludique et permet d'organiser des événements internes. Chaque année, le Prix Activateur de Progrès récompense les initiatives exemplaires dans l'inclusion des personnes handicapées (voir p.14-15).



## LES CLUSTERS NUMERIQUES

### L'ADIRA - Association pour le Digital et l'IT en Région AURA



En 2022, DCS a rejoint l'ADIRA, Association régionale pour le Digital et l'IT, qui compte plus de 500 entreprises et 2000 membres actifs.

Ses missions : « *Propice à la réflexion, au partage de connaissances, à la citoyenneté, l'ADIRA contribue au développement des technologies de l'information et à celui de notre Région. L'ADIRA est à la fois un réseau physique où rencontres et convivialité se marient et une communauté au sein de laquelle les échanges se pratiquent dans des espaces collaboratifs virtuels.*

L'ADIRA propose à ses membres de rejoindre des **groupes de travail** sur des thématiques liées au digital et aux systèmes d'information, ainsi que de participer à des événements thématiques plusieurs fois par mois (afterworks, soirées, petits-déjeuners, ateliers, **Cafés virtuels**...). L'ADIRA organise divers événements tout au long de l'année. DCS a d'ailleurs participé à plusieurs d'entre eux. » ([www.adira.org](http://www.adira.org))



En septembre 2022, DCS a participé à un atelier **Fresque du Numérique** organisée par l'ADIRA.







## ADN OUEST

L'établissement de Nantes s'est quant à lui associé à ADN Ouest, qui anime et représente la filière numérique en Pays de la Loire et Bretagne pour le compte de 640 entreprises et 4000 membres.

Ce cluster organise conférences, événements, clubs divers (métiers, RH/Recrutement, éthique et numérique responsable, etc.). ADN Ouest oriente ses actions sur la base des 4 grands axes présentés ci-dessous :



## LE SALON SIDO – 20-21/09 2023

DCS était présente au salon SIDO qui a eu lieu du 20 au 21 septembre 2023. C'est l'événement de référence en matière d'Internet des objets, de l'Intelligence Artificielle et de la Robotique.



## LES HALLES DU NUMÉRIQUES

Ce salon avant-gardiste dédié aux prestataires du digital et co-organisé par l'ADIRA et La Cuisine Du Web, a eu lieu en juin 2023 à l'hippodrome de Parilly, près de Lyon. Il a été l'occasion pour les équipes de DCS présentes de se replonger au cœur de l'écosystème numérique et d'explorer les tendances du secteur.



## LE SALON ALL4CUSTOMER

DCS a été présent au Salon ALL4Customer qui s'est tenu du 26 au 28 mars 2024 à Paris. C'est un salon de l'expérience et de la Relation Client, du marketing digital, du e-commerce, de la Data et de l'IA.

A cette occasion, le Directeur Avant-Vente/ innovation de DCS a été invité par Diabolocom pour partager l'expérience de l'IA au sein de DCS et mettre en avant notre expertise dans le cadre de la conférence « Réinventer la Croissance : l'automatisation appliquée au service du client comme atout stratégique ».



## LE CINUM

En avril 2023 a eu lieu le Salon CINUM (carrefour de l'innovation numérique des métiers) à Eurexpo Lyon.

Au programme, des conférences autour de l'innovation et des métiers de l'IT et des stands exposants pour découvrir nouvelles tendances et solutions.

Parmi les conférences que nous retiendrons pour cette édition :

- « Concevoir une entreprise pilotée par la Data »
- « Innover et inventer de nouveaux modèles »
- « Green for IT : Entre innovation et Numérique Responsable »
- Ou encore « Il n'est de richesse que d'Hommes. Comment attirer et retenir les talents qui feront l'entreprise de demain ? ».



## LES JOURNEES DE LA CYBER

En mars 2023, DCS s'est rendue au Campus Région du numérique pour les journées de la Cyber, co-organisées par la Digital League, le Clusir, l'ADIRA, l'ENE et Minalogic.

Retours d'expériences, bonnes pratiques, et ateliers e-reputation, dark et deep web, cybersécurité dans les architectures cloud, gestion des vulnérabilités du terrain au cloud, etc., ont rythmé cet événement.



## LE FORUM INTERNATIONAL DE LA CYBERSECURITE (FIC)

En avril 2023, DCS était présente au Grand Palais de Lille pour le Forum internationale de la Cybersécurité, qui a consisté en des séances plénières, conférences, démonstrations techniques, démonstrations d'attaque et masterclass sur des sujets variés tels que la souveraineté numérique, le cloud, les cyber risques, la sécurité des données, etc.



## LE ORANGE BUSINESS TOUR

Également en avril 2023, toujours à la recherche de solutions innovantes et responsables, notre Manager Data & Intelligence Artificielle (IA) s'est rendu à l'Orange Business Tour de Lyon. Les principaux thèmes abordés lors des conférences ayant été la cyber résilience, la souveraineté numérique et la sobriété énergétique.



## LE MEETUP GOOGLE PARIS

Notre Manager Data & IA était aussi présent au Meetup organisé chez Google Paris sur le thème des dernières innovations de l'Intelligence Artificielle Générative. Plusieurs talks sur de nouveaux projets étaient présentés (Vertex AI, QUIVR), projets qui ouvrent une nouvelle perspective dans l'adoption de l'IA Générative dans notre quotidien professionnel.



## LE CERCLE DES DECIDEURS DE L'IT

En tant que partenaire, DCS était présente à la très prestigieuse cérémonie des trophées CTO du CRiP - Cercle de confiance des Décideurs de l'IT, pour récompenser les Chief Technical Officers ayant mené des projets IT marquants en 2022.



## SALON DES SOLUTIONS RESSOURCES HUMAINES ET E-LEARNING

Le Directeur de l'Engagement de DCS a participé au salon des Solutions Ressources Humaines & E-learning expo au centre des congrès de Lyon. Plusieurs thématiques ont été abordées avec notamment la capacité à agir sur l'engagement collaborateurs pour une meilleure gestion des talents. Le salon s'est tenu les 20 et 21 novembre 2023.

## Les trophées

### LES PRIX RSE/DEV.DURABLE

Crédit Agricole, Ecole des MINES PARIS TECH et Association FORSE

Depuis 2013, DCS concourt à différents trophées, les principaux étant les **trophées Horizon Innovation Durable** du Crédit Agricole, les **trophées RSE de l'école des Mines PARIS TECH**, ou encore les **trophées RSE FORSE**.



La participation à différents challenges donne aussi parfois lieu à l'attribution de prix. Nous rappelons en page suivante quelques prix et distinctions décernés au fil des années.

### Le palmarès DCS

**1er Prix de la Performance RSE**, secteur TIC, **Sustainability Leadership Awards**, Conférence Internationale Sustaln, Paris

**Mai 2017, avril 2018, mars 2019, mars 2020, mars 2022**

**Prix de la Meilleure Communication sur le Progrès (rapport RSE) de l'année**, entreprises de 250 à 5000 salariés, **AG du Pacte Mondial France**, Paris

**Juin 2019**

**Finaliste des trophées de la Communication sur le Progrès (rapport RSE) de l'année, AG du Pacte Mondial France**, Paris :

**Juin 2016, mai 2017, avril 2018, juin 2019 (Lauréat)**

**Finaliste des Prix RSE/DD**, école **Paris MINES TECH/CEGOS**, Paris

**Juin 2018** (Prix collaboratif), **mai 2019** (Prix innovation pédagogique),  
**mai 2022** (Prix collaboratif), **mai 2023** (Prix audace)

**Finaliste des trophées RSE, Association FORSE**, Auvergne Rhône Alpes

**Décembre 2020, novembre 2022\***

*\*remise des prix annulée/pas de lauréats désignés*

**3ème place du Défi Mobilité Pays de la Loire** (catégorie établissements 20 - 99 salariés)

**Juin 2022**

**1er Prix Métropole de Lyon de la Participation, Kilométrage et Report Modal** (site de 50 à 250 salariés), Challenge Mobilité Auvergne Rhône-Alpes

**Juin 2019**

**1er Prix de l'Efficacité (Challenge écoconduite et écomobilité)**, catégorie 200-499 salariés + **1er Prix de l'Efficacité (Challenge écoconduite et écomobilité)**, catégorie 50-199 salariés + **1er Prix de la Participation (Challenge écoconduite et écomobilité)**, catégorie 200-499 salariés + **1er Prix écoconducteur** (podium 100% DCS), catégorie 200-499 salariés

**Novembre 2017** (remis par la **Métropole de Lyon**)

**1er Prix éco-conducteur (Challenge écoconduite)** (catégorie 500-1000 salariés)

**Novembre 2016** (remis par la **Métropole de Lyon**)

**1er Prix de l'efficacité énergétique (Challenge écoconduite)** (catégorie 500-1000 salariés)

**Octobre 2015** (remis par la **Métropole de Lyon**)

## Les étudiants, l'employabilité des jeunes et la reconversion IT

### LES DCS IT GAMES

Challenge étudiant DCS pour les BTS informatique en Auvergne Rhône-Alpes



Depuis 2014, DCS organise, avec le concours de l'Académie de Lyon, un challenge destiné aux classes de BTS informatique. Ce challenge s'est par la suite étendu à l'Académie de Clermont-Ferrand, avec pour ambition, à terme, d'être mis en place en Ile-de-France et en Pays de la Loire.

Les grandes étapes du déroulement sont :

- Coaching RH par DCS, dans les établissements scolaires
- Epreuves de sélection : quiz technique et quiz RH chez DCS
- Grande finale : quiz technique et projet de groupe défendu devant un Jury de professionnels et d'enseignants, chez DCS
- Cérémonie de remise des trophées organisée par DCS dans un lieu soigneusement sélectionné



Recruteurs, Chefs de Projet, Responsables des Opérations, Responsable Communication et autres acteurs de DCS se mobilisent tout au long du challenge, rencontrent les étudiants, les accompagnent, leur transmettent leur expérience et leur connaissance du secteur.

L'idée étant de les aider à se préparer à leur recherche d'emploi, de leur permettre de mieux comprendre le monde du travail et de l'entreprise, mais aussi de leur rappeler que DCS agit pour l'emploi des jeunes et peut donc leur offrir quelques belles opportunités pour lancer leur carrière.

La 9ème édition des DCS IT GAMES 2.0 s'est adressée aux étudiants de deuxième année des BTS SIO SISR / SLAM de l'Académie de Lyon. Cette édition marque un tournant pour ce challenge car le format a été revisité avec notamment l'ajout des épreuves en sécurité informatique et de hacking.

Depuis leur création, les DCS IT GAMES ont permis à plusieurs étudiants diplômés de rejoindre l'entreprise.



## LES RELATIONS ET PARTENARIATS ECOLES

### Employabilité des jeunes et reconversion professionnelle

L'action de DCS en faveur de l'employabilité des jeunes, passe aussi par un certain nombre d'initiatives :

- Jury de certification de promotions de « techniciens informatiques systèmes et réseaux » du GEFI à Créteil (reconversion en informatique)
- Interventions spécialisées (métiers de l'Infra, Cyber sécurité, coaching RH...) auprès d'étudiants (Campus Sciences-U Lyon, Institut Poly Informatique Paris, Lyon et Toulouse)
- Participations à des réunions d'information sur les POEC, organisées par IB et événements Pôle Emploi (présentation des métiers du numérique à des personnes en reconversion professionnelle)
- Nombreux jobdatings avec IB, CEGOS, Global Knowledge...) pour aller à la rencontre de futurs talents



## LA RECONVERSION IT

Voir ci-dessus, mais aussi la partie normes de travail (4. le recrutement et l'emploi, pour les POEI et POEC, et 5. le développement des compétences et la formation, concernant l'Univers'IT DCS).

### COMMUNAUTE TECH -

Depuis 2023, DCS travaille avec la structure TEKKIT qui a créé « la première communauté Tech ».

Les objectifs de cette communauté : rendre visibles les milliers d'offres d'emplois en France sur des postes de Développeurs, Devops, Architectes, Product Owner, Chefs de Projet, Data Scientist, etc.

Cette communauté permet de se retrouver et échanger avec les acteurs du monde de la Tech.

DCS a participé à plusieurs événements en 2024 à Nantes et Lyon organisés par Tekkit.

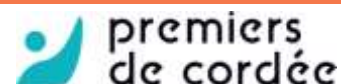
Au programme : networking avec les recruteurs des entreprises présentes, tables rondes animées par des experts, des animations...



## L'engagement associatif et caritatif

### LE CONCERT CARITATIF A L'OLYMPIA

Programmes de sport pour les enfants hospitalisés



Chaque année depuis 2014, DCS compte parmi les partenaires et entreprises mécènes d'un concert caritatif organisé à l'Olympia par le Groupe ROCKAWAY, dont le fondateur n'est autre que Christian Jeanpierre (journaliste sportif).

Durant les 5 premières années, DCS a ainsi soutenu, par le biais de ce concert, ELA Association ([www.ela-asso.com](http://www.ela-asso.com)) et la lutte contre les Leucodystrophies ; association qu'elle continue de soutenir à l'occasion par ailleurs. Puis fin 2018, le soutien s'est porté vers l'association Premiers de Cordée ([www.premiersdecordee.org](http://www.premiersdecordee.org)) qui finance par le don :



1. Des initiations sportives pour les enfants hospitalisés (semaine du sport à l'hôpital, journée évasion...)
2. Des actions de sensibilisation au handicap auprès des scolaires et des entreprises

Le samedi 11 novembre s'est tenue l'édition 2023 du concert de ROCKAWAY pour Premiers de Cordée à l'Olympia.

DCS EASYWARE et quelques-uns de ses collaborateurs étaient présents et ont pu assister à un spectacle grandiose, à la hauteur de la cause défendue !

Montant net récolté pour l'association : **100 000€ !**

Comme chaque année, sur scène, ce fut une pluie de surprises et de Guests en tous genres : Kylian Mbappé, Jean-Louis Aubert, Gaëtan Roussel (de Louise Attaque), Patrick Fiori, Anne Sila, Arsene Wenger, Eric Antoine officiel, des danseurs et sportifs (Salif Gueye, Nathalie Péchalat, Thierry Omeyer...).





A NOTER : L'**édition 2024** s'annonce déjà comme un événement tout particulier et sûrement spectaculaire (programme, médiatisation, invités, artistes...) puisqu'il s'agira aussi de fêter les **25 ans de l'association**. Le concert aura lieu le 17 novembre.

### Les partenaires du concert



### Nos collaborateurs ont assisté et ils nous en parlent

*"Dans la continuité des éditions précédentes, très bel évènement, salle comble, artistes et musiques de qualité ! Toujours un plaisir de participer à ce concert de ROCKAWAY pour Premiers de Cordée. Merci à toi et à toutes les équipes qui font que ce spectacle existe !"*

*"Que du bonheur cette soirée, avec la participation de grands artistes français dont Jean-Louis Aubert qui a enflammé la scène."*

*"Superbe soirée, super concert, moi et mon épouse avons été très sensibles et heureux d'avoir pu assister à ce moment privilégié. Tous ces artistes et sportifs réunis pour la bonne cause, comme l'a dit Jean-Louis AUBERT "ça fait du bien de voir des humains". Partant pour l'année prochaine. 😊"*

*"Le spectacle a dépassé mes attentes, offrant une expérience artistique exceptionnelle tout en soutenant une noble cause. Les surprises étaient nombreuses et l'énergie dégagée par le groupe et le public a créé une ambiance unique. C'était un moment inoubliable."*

*"Merci de nous avoir conseillé d'arriver pour 19h car nous avons réussi à trouver deux bonnes places devant la scène avec mon conjoint. Le concert était une très belle surprise, une ambiance plus que géniale, du rire, du fun et de la joie."*

*"Le concert était magnifique, de bonnes surprises et très agréablement surprise moi-même pour une première participation. Les artistes et l'ambiance étaient tout simplement top."*

*"Merci beaucoup pour les invitations ! Nous avons passé une excellente soirée dans une ambiance intimiste et très joyeuse. J'ai hâte d'être à l'année prochaine !"*

*"Le concert de ROCKAWAY pour Premiers de Cordée était exceptionnel. L'émotion du public au rendez-vous du début à la fin. Ce fut particulièrement touchant de croiser des célébrités engagées pour cette bonne cause : « le Sport pour les enfants malades ! ». Les fonds collectés apporteront joie et réconfort aux enfants, ainsi ils seront en quelque sorte associés à la joie des spectateurs de ce grand concert ! A titre personnel, la présence d'Arsène Wenger, dont j'admire la carrière en tant qu'entraîneur, m'a marquée ! Savoir qu'il est engagé pour une telle cause fut un grand plaisir."*

*"Grâce à DCS nous avons passé une excellente soirée. Très beau spectacle avec une superbe ambiance. Cerise sur le gâteau pour mon fils, Eric Antoine, son magicien préféré, était présent. Et pour moi, Jean-Louis Aubert... toute ma jeunesse !"*

*"Un immense merci ! nous avons passé une super soirée. Sacré concert ! " .....Etc.*

## LA CRAVATE SOLIDAIRE

Pour aider à la réinsertion professionnelle



Depuis plusieurs années maintenant, DCS s'est associée aux actions de la Cravate Solidaire à Lyon et à Paris. En 2023, ce soutien a pu s'organiser pour la première fois sur son site d'Orvault (Nantes).



« Association loi 1901, la Cravate Solidaire a pour vocation de lutter contre les discriminations à l'embauche en proposant des conseils en image et en RH. »

L'association propose aux personnes en (ré)insertion un accompagnement valorisant, agissant sur l'estime de soi et la reprise de confiance, dispensé par des bénévoles et professionnels (souvent RH) :

- Sélection et don d'une tenue adaptée à l'emploi visé
- Simulations d'entretiens RH (ateliers « coup de pouce ») pour la préparation aux entretiens d'embauche (apprendre à se présenter, à parler de ses compétences et savoir-être)
- Prise d'une photo professionnelle pour faciliter les démarches de recherche d'emploi

Pour disposer d'une garde-robe variée et actuelle (costumes, tailleurs, pantalons, chemises, chemisiers, chaussures et autres accessoires), l'association fait appel à la générosité des entreprises et de leurs salariés, en organisant des collectes de vêtements dans le cadre de partenariats solidaires.

Après les récentes collectes de novembre 2021 à Lyon, puis de février 2022 à Ivry (Paris), ce fut au tour d'Orvault de réaliser la sienne (qui fut aussi sa première), début 2023.

Un stand d'information, tenu par des bénévoles et le Directeur de l'Engagement DCS, a été mis en place le jour du lancement de la campagne pour répondre aux questions éventuelles des salariés.

*Rappelons aussi que chaque collecte est complétée par un don financier à l'association.*

En mars 2023, grâce aux dons de nos équipes en Pays de la Loire, **80 kg** de vêtements et accessoires ont pu être collectés. 80 kg auxquels sont venus s'ajouter **63 kg** collectés par le personnel de notre maison mère Synergie, qui avait souhaité s'associer à notre action.

Au final, ce sont presque **150 kg** de vêtements qui ont pu être remis à la Cravate Solidaire Nantes, qui remercie DCS et ses équipes pour leur générosité et leur solidarité !

Prochaine collecte prévue en 2024.



Des contributions sous forme de **mécénat de compétences** sont aussi envisagées pour que le personnel RH/recrutement de DCS puisse apporter son savoir et son aide aux candidats à l'insertion soutenus par la Cravate Solidaire, lors des simulations d'entretiens.

## LES COURSES SOLIDAIRES



Marcher ou courir pour une cause juste tout en se faisant du bien et en partageant un moment convivial avec ses collègues, telle est la motivation qui incite DCS et ses salariés à se mobiliser régulièrement pour des rendez-vous sportifs solidaires (course des Héros, Run In Lyon, Courir pour Elles, Foulées de l'Eléphant, etc.).

En 2022, ce fut une participation d'un nouveau genre, car comme son nom l'indique, la **Course des Lumières**, à laquelle nous avons choisi d'inscrire nos collaborateurs de Paris et Lyon cette année, propose des courses et des marches qui se déroulent de nuit.

Tous les participants ont contribué à éclairer la nuit contre la maladie au profit de l'Institut Curie le 18 novembre à Paris et en soutien à l'Association Française des Diabétiques le 25 novembre à Lyon.



Cette année DCS va participer au **RUN IN LYON** qui aura lieu le dimanche 6 octobre.



## PRINCESSE MARGOT



A l'occasion de septembre en or 2023, mois de lutte contre les cancers pédiatriques, DCS à organiser sur ses trois sites d'Ivry, Orvault et Lyon, une collecte de jouets, jeux et de matériel de dessin, au profit de l'Association Princesse Margot qui s'efforce d'améliorer les conditions de vie à l'hôpital des enfants malades.

Grâce à la contribution de chacun, nous avons pu rassembler une belle collection de jeux, de carnets de coloriage, de feutres, et bien plus encore, qui apporteront de la joie et du réconfort aux enfants courageux de l'association.



## COLLECTE DE DONS POUR LE MAROC

Suite au séisme qui a touché la région de Marrakech en 2023, DCS a souhaité exprimer sa solidarité et son soutien en organisant une collecte de dons. La collecte a été donnée à L'Association Internationale des Soldats de la Paix.



## Les challenges internes et inter-entreprises

### LE CHALLENGE iD'cliCS

Challenge interne Collaborateurs



Début 2021, DCS a lancé son challenge interne collaborateurs, dénommé iD'cliCS. Les défis proposés tout au long de l'année peuvent être nationaux ou régionaux et s'adresser soit à l'ensemble de la communauté, soit à une catégorie métier de collaborateurs. Ils se jouent parfois en individuel, parfois en équipe.

Les défis se veulent ludiques, didactiques et pédagogiques (**quiz, appels à projets, partages d'idées, défis solidaires et d'entraide**, etc.) et mettent en valeur les savoir-être et qualités comportementales des participants. Ce challenge responsable et solidaire est générateur de partage et contribue au bon ancrage de nos valeurs.

Des gratifications sont attribuées aux gagnants des défis individuels et en cas de défi par équipe, les gagnants sont invités à reverser leur gain sous forme de don à une des associations soutenues par DCS\* (Ela, Premiers de Cordées, Courir pour elles, Téléthon, etc.).

*\*Voir la liste des associations en fin de rapport.*

Depuis 2022, le « **défi coup de pouce** », tout premier défi iD'cliCS de l'année, récompense via une gratification exceptionnelle, sur la base d'un nombre de jetons accumulés au cours de l'année précédente, les collaborateurs qui ont transmis le plus de CV pertinents aux équipes recrutement, sans que cela ait cependant pu aboutir pour eux à une quelconque prime de cooptation.



### LE CHALLENGE MOBILITE EN AURA



Depuis plus de 10 ans, DCS promeut l'utilisation des modes de déplacement doux, en engageant ses équipes d'Auvergne Rhône-Alpes au Challenge Mobilité inter-entreprises régional, « au travail, j'y vais autrement ».

Ce challenge, qui fait aussi rimer « mobilité et santé », implique systématiquement 3 choses fondamentales :

- Mobiliser et fédérer les équipes autour d'une journée d'action pour le climat
- Être au rendez-vous d'un enjeu majeur de santé publique (qualité de l'air, sédentarisation croissante de la population...)
- Créer un événement festif, cohésif et convivial en interne\*

*\*Cf. nos traditionnels stands et buffets pour échanger en grignotant quelque chose et en buvant un verre de jus.*

La **14<sup>ème</sup> édition** du Challenge mobilité AURA a eu lieu le 4 juin 2024. Les participants ont effectué **1340 kms** (aller), dont **13% en report modal**.



Télétravail, train, transports en commun/multimodes et covoiturage, ont été une nouvelle fois les grands gagnants de ce challenge chez DCS.

Marche, vélo et trottinette ont été moins plébiscités cette année.

Au fil des ans, la mobilisation des collaborateurs présents sur le site lyonnais (centres de service, agence et siège) n'a cessé de se renforcer, permettant même d'obtenir en 2019 le 1er Prix de la Participation lors de la cérémonie de clôture de la Métropole de Lyon.



Le Challenge mobilité donne à chaque fois l'opportunité d'une **campagne de sensibilisation** rappelant combien la **responsabilité individuelle** est essentielle à la **performance collective et durable** !

DCS a participé à la cérémonie régionale de remise des prix organisée par La Région et à la cérémonie locale présentée par Le Grand Lyon du Challenge Mobilité.

A cette occasion, une table ronde sur l'écoconduite a eu lieu ainsi qu'un atelier sur la fresque de la mobilité (voir détail p.34 et p.37).



Rendez-vous le 5 juin prochain pour l'**édition 2025**

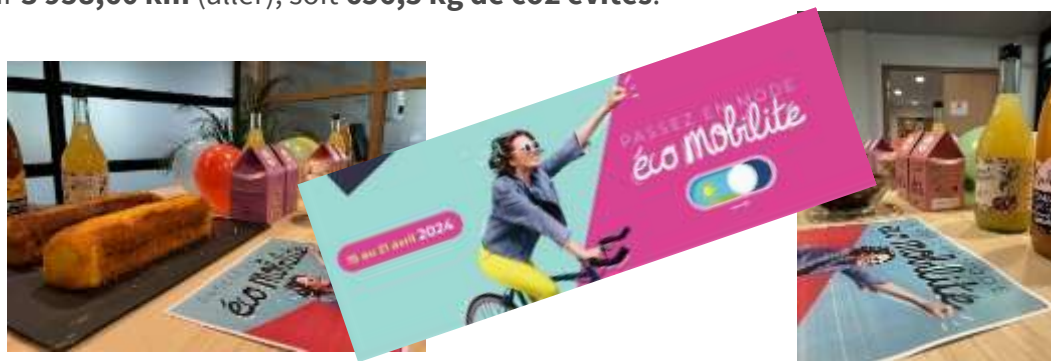


## LE DEFI MOBILITE EN PAYS DE LA LOIRE

En 2024, DCS a participé pour la 6<sup>ème</sup> fois avec ses équipes de la région Ouest, au Défi Mobilité Pays de la Loire.

Le principe est le même que pour le Challenge Mobilité AURA, à la différence que le Défi en Pays de la Loire s'étend sur une semaine et non pas sur une seule journée.

Cette **édition**, qui s'est déroulée du **15 au 21 avril**, a donné lieu à **81 trajets** en mode doux, pour **3 958,60 km** (aller), soit **656,5 kg de co2 évités**.



## Les campagnes de sensibilisation et campagnes solidaires

### OCTOBRE ROSE



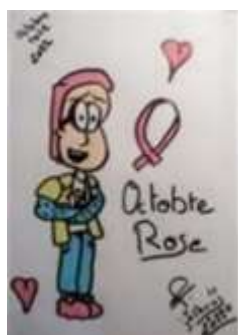
DCS soutient Octobre Rose en faisant sa part de sensibilisation à la lutte contre le cancer du sein chez la femme, mais aussi chez l'homme :

- Port du ruban rose (de vêtements rose)
- Signature de mail aux couleurs d'Octobre Rose
- Informations sur le dépistage et la reconstruction
- Contacts pour le soutien moral et l'accompagnement psychologique (associations de bénévoles engagés pour le bien-être des malades, dont des esthéticiennes, psychologues, diététiciennes, sophrologues et réflexologues, etc.)
- Témoignages et documentaires
- Relais d'événements (challenges connectés, marches rose, concerts caritatifs gratuits, exploits réalisés pour soutenir la cause, etc.)
- Actualité (conférences, lieux d'information, vidéos) et innovations (vêtements, coussins cœur, etc.) ...

... rythment le mois pendant lequel se tient cette campagne annuelle qui est aussi l'occasion d'animation en interne : séances photos, jeux, etc.



En 2022, nous avons voulu jouer la carte de la **créativité** en proposant des **productions** à nos salariés et leurs familles :



## MOVEMBER



Dans la continuité de la campagne pour Octobre Rose, DCS consacre une partie de son mois de novembre à la campagne Movember, qui sensibilise aux cancers masculins.

S'associer au mouvement, c'est agir :

- Pour la lutte contre le cancer de la prostate (deuxième cancer le plus répandu chez les hommes dans le monde)
- Pour la lutte contre le cancer des testicules (le nombre de nouveaux cas a doublé au cours des 50 dernières années)
- Pour la bonne santé mentale (chaque minute, un homme se suicide dans le monde)

Cette autre campagne s'accompagne elle aussi d'animations dédiées (informations, défis photos, vidéos, jeux, etc.), relayées pour la plupart sur les réseaux sociaux de l'entreprise.





Retrouvez aussi notre **vidéo boulette** diffusée à la fin de la campagne 2021. Cliquez [ici](#) ou sur la vidéo pour la visionner :



## LES BOÎTES SOLIDAIRES POUR LES PLUS DÉMUNIS

Chaque année, fin novembre ou début décembre, à l'occasion du **#GIVING TUESDAY**, jour dédié à la **générosité** et à la **solidarité**, DCS se fait le relai d'une belle opération qui se met en place juste avant les fêtes de fin d'année : il s'agit des Boîtes Solidaires ou Boîtes de Noël Pour les Plus Démunis.

En effet, un peu partout en France, à l'initiative de citoyens et d'associations, des collectes de « boîtes cadeau » sont organisées au profit des sans-abris et des plus démunis, afin d'apporter un peu de joie et de réconfort à ceux qui en ont besoin.

Le principe est simple : réaliser une **boîte cadeau** et la déposer dans un point relai partenaire (associations, commerçants, mairies, etc.).

Ci-dessous, une image résumant le contenu des boîtes :



En 2023, nous avons réalisé une collecte de boîtes sur le site lyonnais.

Ces boîtes cadeaux ont été distribuées par l'association United Riders à une douzaine de personnes dans la difficulté et le besoin.



Toujours à l'approche des fêtes de fin d'année, les salariés de DCS sont invités à arborer leur plus beau pull lors de la **Journée Internationale du Pull de Noël**.

Une action à la fois joyeuse et légère, favorisant, par la prise de recul et l'humilité, un sentiment d'unité et de cohésion entre les équipes.



## LES CAMPAGNES SEMESTRIELLES DE DEPOLLUTION NUMERIQUE ET LE NETTOYAGE DES ESPACES DE STOCKAGE

Pour des informations détaillées sur la démarche de responsabilité numérique, se reporter à la partie responsabilité environnementale (1.) de ce rapport.

Parce qu'Internet est considéré comme le 3ème consommateur mondial d'énergie derrière la Chine et les Etats-Unis, et que 16 % de la consommation électrique mondiale est engendrée par le numérique, il est évident que s'engager pour le numérique responsable n'est aujourd'hui plus un choix mais une nécessité.

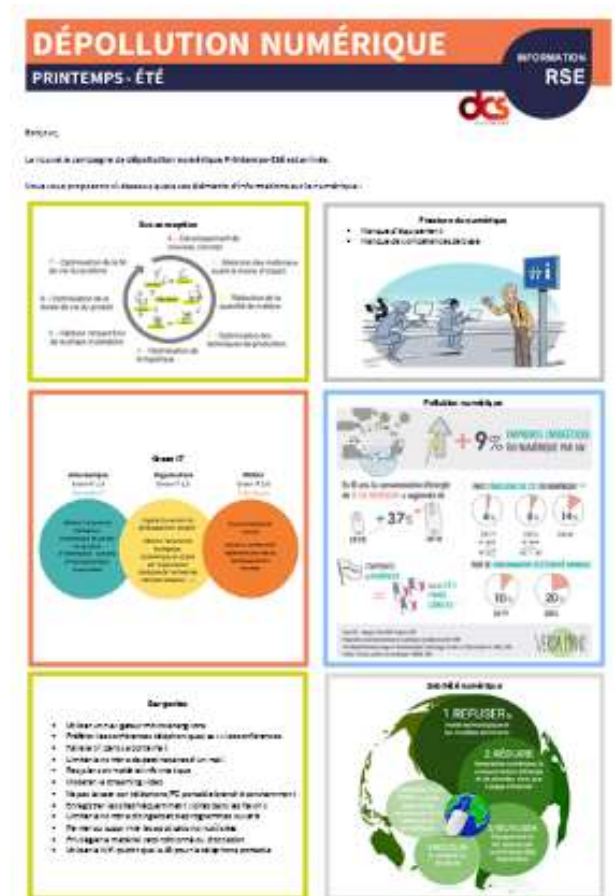
A ce titre, et depuis une dizaine d'année maintenant, DCS réalise des campagnes de dépollution numérique semestrielles : une **campagne printemps/été** et une **campagne automne/hiver**.

Ces campagnes ont vocation à 3 choses :

1. Sur le plan documentaire, effectuer un nettoyage à minima semestriel des boites mails et des répertoires de travail. Sans se priver de faire de même à la maison.
2. Sur le plan de la sensibilisation, informer et encourager à la prise de conscience, par l'évocation des enjeux et des impacts globaux du numérique.
3. Sur le plan de l'application, partager les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques et d'internet.

Des campagnes spécifiques dédiées au nettoyage des données sont ponctuellement organisées avec l'appui du service informatique, un peu sous forme de challenges inter-services, pour encore renforcer les efforts attendus de chacun au quotidien.

En parallèle des actions de structuration interne et d'inventorisation, utiles au calcul des impacts carbone liés aux infrastructures et au matériel, une recherche de partenaires pour monitorer les infrastructures et outils informatiques est en cours dans le but d'obtenir des bilans toujours plus précis, de mieux comparer les scénarios disponibles et d'adapter les solutions à retenir.



## La mise en valeur de l'engagement collaborateur

Dans une Tribune rédigée en mars 2020 pour **bref<sub>ECO</sub>** (cliquez [ici](#)), on pouvait lire à propos de la démarche RSE de DCS :

*« Elle doit raconter ses propres histoires, mettre l'accent sur les initiatives bénévoles, faire résonner l'engagement des uns pour inspirer les autres. C'est en étant un porte-voix que l'entreprise fait le lien entre les convictions personnelles de ses salariés et les valeurs qu'elle défend elle-même. C'est dans cette posture que se nichent sa responsabilité, sa valeur ajoutée et sa contribution à l'intérêt général. ».*

Parce que les belles initiatives personnelles et inspirantes sont légion, nous ne manquons jamais de donner à chacun l'opportunité de faire part de ses expériences et de ses engagements.

### PHOTO REPORTAGE « TEMOIGNAGE »

Le Jour de la Générosité et de la Solidarité 2022, nous avons partagé quelques photos prises par un de nos collaborateurs parisiens, photographe amateur à ses heures, à qui, il tient à cœur de faire passer des messages solidaires via ses clichés.

Il parvient à capturer dans des photos bouleversantes d'humanité, la détresse et la précarité extrêmes de sans-abris confrontés à la dureté d'une vie faite d'exclusion.

Un coup du sort, une faiblesse, un mauvais choix et la vie peut basculer, tourner au cauchemar et mener quelqu'un dans la rue.

***Alors, une attention, un bonjour, un sourire c'est déjà si précieux !  
La condition pour permettre à quelqu'un d'exister et d'essayer de s'en sortir.***



***Nous sommes tous amenés un jour à tendre une main, et nous avons tous besoin, à un moment de notre vie, d'une main tendue.***

## TEMOIGNAGE AU RETOUR D'UN VOYAGE SOLIDAIRE

---

Un autre collaborateur lyonnais raconte son expérience au retour d'un voyage solidaire en Inde :

*« Ce qui nous a réuni autour de ce projet, a été le désir de partager notre foi de servir et de sortir de notre zone de confort pour aller au-delà des frontières et découvrir la richesse de la culture et des traditions de ce pays si vaste.*

*Nous avons pu découvrir le travail de l'association sur place, aller à la rencontre des gens, nous mettre à leur service et les encourager à persévérer malgré les difficultés de la vie.*

*Nous avons été saisis par leur engagement et leur fidélité dans l'entraide face à la souffrance et face aux injustices sociales.*

*Nous avons rencontré des 'rejetés', des intouchables qui ont retrouvé la dignité et leur identité. Nous avons rencontré des jeunes qui se forment et qui ont le désir de transmettre leur foi malgré la persécution, de partager l'amour et de faire tomber les barrières sociales.*

*Ils donnent tout ce qu'ils ont, ils sont accueillants, généreux et souriants. Ils ont une richesse et une humilité incroyables. Ils se sont laissé enseigner par notre équipe, nous avons pu faire des ateliers beauté et perles avec les femmes et des jeux avec les hommes. Nous avons donné, mais tellement reçu aussi.*

*Toute l'équipe est repartie avec le cœur rempli de souvenirs et d'espérance, ainsi que le désir de retourner un jour dans ce pays qui nous est devenu cher. »*



## Les journées mondiales et semaines thématiques

Les journées mondiales et autres semaines thématiques sont prétextes à l’animation et à l’action.

Voici quelques-unes des occasions, diverses et variées, saisies ponctuellement et souvent de façon récurrente, pour faire vivre les valeurs et les engagements citoyens :

- La **Journée Mondiale du Compliment**
- La **Journée Mondiale de l’Accessibilité Numérique**
- La **Journée Mondiale des Droits des Femmes**
- La **Semaine de la mobilité et des transports**
- La **Journée mondiale du sourire**
- La **Journée internationale de la non-violence**
- La **Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**
- La **Journée mondiale de la Générosité**
- La **Journée Mondiale du Bénévolat**
- La **Semaine pour l’Emploi des Personnes Handicapées**
- La **Journée mondiale des personnes handicapées**
- La **Journée internationale de la lutte contre la corruption**
- La **Journée mondiale de la protection des données**
- La **Journée Mondiale du Bonheur**
- La **Journée Mondiale de la Terre**
- La **Journée Mondiale de l’Art**
- La **Journée Mondiale du rire**
- La **Semaine Européenne du Développement Durable**
- La **Journée Mondiale du Climat**
- Les **Journées de l’Innovation Pédagogique**
- Les **Campagnes de Dépollution Numérique**
- La **Semaine Européenne de la Mobilité**
- La **Journée Nationale du Transport Public**
- La **Semaine de la Courtoisie au Volant**
- La **Journée Mondiale de la Sécurité Routière**
- Le **Moi(s) Sans Tabac**
- La **Journée Mondiale de l’Alimentation**
- La **Journée Mondiale du Don de Sang**
- La **Journée Mondiale du Rangement de Bureau**
- La **Journée Mondiale de la Qualité**

## FOCUS SUR 2 JOURNÉES MONDIALES DE 2023

### La Journée Internationale de lutte contre la corruption

Le 9 décembre a été l'occasion pour DCS de rappeler ses dispositifs en place en ce qui concerne la lutte contre la corruption.

Engagement tolérance 0 corruption, maîtrise des risques, vigilance quant aux conflits d'intérêts, vérification des partenaires, etc., sont autant de sujets à adresser dans le cadre de la démarche anticorruption.



L'animation s'est faite autour :

- De messages de sensibilisation
- D'un quiz sur les bons réflexes à adapter
- Des documents essentiels à la démarche anti-corruption de DCS (lettre de la direction ; code de conduite et de bonnes pratiques ; procédure cadeaux et invitations, etc.)

### La journée internationale contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la Journée Internationale contre les violences faites aux femmes, nous avons organisé un atelier de self-défense, animé par un collaborateur DCS qui est instructeur de krav-maga.

Cet atelier a permis d'échanger sur des bonnes pratiques de self-défense, de libérer la parole sur des expériences vécues et d'apprendre des gestes simples pour se protéger.



Cette animation a été complétée de deux vidéos explicatives et démonstratives pour être partagée à ceux n'ayant pas pu être présent à l'atelier.

## Les associations soutenues et causes défendues par DCS au fil des années (1/2)

Pour continuer à les soutenir...



**La cravate solidaire** : Coup de pouce vers l'emploi et la réinsertion.

<http://lacravatesolidaire.org/>



**Premiers de Cordée** : Financement de programmes sportifs pour les enfants hospitalisés (depuis 2017, un concert caritatif annuel est également organisé par ROCKAWAY à l'Olympia).

<https://www.premiersdecordee.org/>



**La Fondation de France** : Innovation et progrès : recherche médicale, environnement, éducation, culture et formation.

<https://www.fondationdefrance.org/fr>



**ELA association** : Lutte contre les Leucodystrophies.

[www.ela-asso.com/](http://www.ela-asso.com/)



**La Flamme De la Vie** : Financement de loisirs, sorties et séjours pour les enfants malades.

[www.laflammedelavie.com/](http://www.laflammedelavie.com/)



**Un Enfant par la Main** : Action et engagement pour les enfants à l'autre bout du monde.

<https://www.unenfantparlamain.org/>



**GERES** (Groupe Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités) : la solidarité climatique en action.

<https://www.geres.eu/>



**AFT Téléthon** : Lutte contre des maladies génétiques, rares et lourdement invalidantes.

<https://www.afm-telethon.fr/>



**Action Contre La Faim** : Dont « Je Dèj Je Donne ».

<http://www.actioncontrelafaim.org/>



**Handicap International** : Aide face aux situations de pauvreté et d'exclusion, de conflits et de catastrophes aux côtés des personnes handicapées et des populations vulnérables.

<https://handicap-international.fr/>



**Unicef** : Fonds des Nations unies pour l'enfance.

<https://www.unicef.fr/>



---

## Les associations soutenues et causes défendues par DCS au fil des années (2/2)



**La communauté Moi(s) sans tabac** : Information, coaching, partenariat.

<https://mois-sans-tabac.tabac-info-service.fr/>

<https://www.tabac-info-service.fr/>



**Octobre Rose** : Lutte contre le cancer du sein.

<https://cancerdusein.org/octobre-rose/octobre-rose>



**Courir Pour Elles** : Association de lutte contre les cancers féminins.

<http://www.courirpourelles.com/>



**Princesse Margot** : Association de lutte contre les cancers pédiatriques.

<https://princessemargot.org/>







**AISP** : Association Internationale des Soldats de la Paix

<http://www.aisp.fr/>

# Annexe :

# Les indicateurs

**Légende :**

	Atteint
	Partiellement atteint
	Non atteint
	Non applicable / Pas d'objectif associé

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Etat	Tendance	Objectif/réduc
<b>ODD1 - Pas de pauvreté</b>						
Rapport entre la moyenne des rémunérations annuelles cadres/assimilés et employés	1.85	1.92	1.89	●	➔	<2
<b>ODD2 - Faim "Zéro"</b>						
				●	—	
<b>ODD3 - Bonne santé et bien-être</b>						
Taux d'accidents avec arrêt, dont trajet domicile-travail (nb d'accidents/effectif total)	1.91%	2.32%	2.09%	●	➔	< ou = 5%
Journées d'incapacité (nb de jours perdus pour accident du travail, dont trajets domicile-travail)	314.5	531.5	1130	●	—	n.a
Taux de fréquence des accidents du travail (nb d'accidents x 1,000,000/nb d'heures travaillées)	12.49%	14.74%	13.13%	●	➔	< ou = 5%
Taux de gravité des accidents du travail (nb de jours d'incapacité x 1,000/nb d'heures travaillées)	0.37%	0.41%	0.87%	●	➔	< ou = 5%
Taux d'absentéisme global	4.70%	5.70%	5.90%	●	➔	7%
Enquête de satisfaction Choose My Company (obtention du label Happy @Work : oui/non) ou enquête interne	Oui	Oui	Oui	●	—	n.a
<b>ODD4 - Education de qualité</b>						
Nombre de participants aux actions de formation, dont CPF (1 stagiaire compte 1 fois)	161	163	162	●	➔	n.a
Nombre total de jours de formation, dont CPF	1384	1220	354	●	➔	n.a
Nombre total d'heures de formation	9690	8293	2568	●	➔	n.a
Taux de salariés formés/effectif (1 salarié compte 1 fois - pour l'année en cours)	20.5%	19.9%	20.0%	●	➔	20%
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	1.0%	1.0%	1.0%	●	➔	1.0%
Dépenses de formation pour les salariés permanents	236347	158143	109899.19	●	➔	n.a
Taux de formation des salariés (au moins une formation dans les trois dernières années)	83.6%	78.6%	74.6%	●	➔	85%
Montant des dépenses par participant aux actions de formation	1467.99	972.17	678.39	●	➔	n.a
Taux de suivi des collaborateurs (EI/EP)	81.45%	94.42%	92.30%	●	➔	75%
Académie de formation interne (nb de recrutements au sein des promotions de l'Univers'IT)	11	20	0	●	—	n.a (2 promos/an)

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Etat	Tendance	Objectif/réduc
<b>ODD5 - Egalité entre les sexes</b>						
Taux de féminisation de l'encadrement (femmes cadres/total cadres)	22.99%	23.71%	29.00%	●	↗	25% d'ici 2025
Taux de féminisation de l'effectif global	11.80%	11.72%	12.65%	●	→	15% d'ici 2025
(1) Taux d'hommes ayant eu une augmentation individuelle annuelle/effectif total "homme"	90%	77%	80.8%	●	↗	50%
(2) Taux de femmes ayant eu une augmentation individuelle annuelle/effectif total "femme"	92.80%	72.90%	84.60%	●	↗	50%
Ecart entre (1) et (2)	3.11%	5.62%	1.18%	●	↘	< ou = 10%
(3) Taux d'hommes promus (avec changements de qualification/statut)	4.90%	5.20%	6.20%	●	↗	5%
(4) Taux de femmes promues (avec changement de qualification/statut)	4.30%	11.70%	16.00%	●	↗	5%
Ecart entre (3) et (4)	13.95%	55.55%	61.25%	●	↗	< ou = 10%
(5) Taux d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	15.50%	15.25%	17.90%	●	→	15%
(6) Taux de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	33.70%	33.33%	41.00%	●	↗	15%
Ecart entre (5) et (6)	54%	54%	56%	●	→	< ou = 10%
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	3	2	4	●	—	100%
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	3	4	6	●	↗	n.a
Index Égalité femmes/hommes (score /100)	86	89	87	●	→	75 minimum
<b>ODD6 - Eau propre et assainissement</b>						
				●	—	
<b>ODD7 - Energie propre et d'un coût abordable</b>						
				●	—	
<b>ODD8- Travail décent et croissance économique</b>						
Effectif total au 31/12 (hors filiales étrangères)	788	819	814	●	↗	n.a
Effectif présent au siège, dans les établissements et centres de service (hors filiales étrangères)	259	288	294	●	—	n.a
Effectif moyen pondéré total permanent, ETP (hors filiales étrangères)	785	818	809	●	↘	n.a
Insertion durable (nb de salariés sous contrats CDI)	778	807	798	●	↘	n.a
Insertion durable (nb de salariés sous contrats CDD)	10	10	11	●	→	n.a
Insertion durable (taux de CDD par rapport à l'effectif permanent, hors remplacements)	12.6%	0.70%	1.10%	●	→	< ou = 5%
Recrutement interne (nb de contrats CDD/alternance/apprentissage transformés en contrat CDI)	5	6	2	●	↘	2/an
Recrutement interne (nb de contrats d'apprentissage/professionnels)	8	3	5	●	↘	5/an
Montant moyen de la participation par salarié	1379.78 €	1 181.60 €	1 222.10 €	●	→	n.a
Performance durable (note d'évaluation RSE sur 100, audit annuel EcoVadis)	70	75	80	●	↗	66

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Etat	Tendance	Objectif/réduc
<b>ODD 9- Industrie, innovation et infrastructure</b>						
● —						
<b>ODD10 - Inégalités réduites</b>						
Nombre de travailleurs handicapés (effectif moyen pondéré)	35	44	42	●	➔	n.a
Pourcentage de travailleurs handicapés permanents dans l'effectif	4.44%	5.37%	5.19%	●	➔	6% d'ici 2025
Nombre de jeunes de -26 ans engagés (CDI et CDD transformés)	103	117	107	●	➔	50
Nombre de jeunes de -26 ans engagés sur les 3 ans (CDI et CDD transformés)	173	315	336	●	➔	150
Pourcentage des jeunes de -26 ans hommes dans l'effectif homme	15.11%	18.12%	21.10%	●	➔	18% d'ici 2025
Pourcentage des jeunes de -26 ans femmes dans l'effectif femme	12.09%	6.26%	11.65%	●	➔	18% d'ici 2025
Pourcentage des jeunes de -26 ans dans l'effectif	14.85%	16.75%	19.90%	●	➔	18% d'ici 2025
Nombre de séniors de +55 ans engagés en CDI	3	8	2	●	➔	1
Nombre de séniors de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	8	15	12	●	➔	3
Nombre de séniors de +55 ans ayant eu une formation	3	12	12	●	➔	5
Nombre de réductions de temps de travail accordées aux séniors de +55 ans	2	1	1	●	➔	1
Pourcentage de séniors de +55 ans dans l'effectif moyen	5.35%	6.23%	6.88%	●	➔	6% d'ici 2025
Taux de formation à la non-discrimination des équipes recrutement	90%	90%	85%	●	➔	90%-100%
<b>ODD11 - Villes et communautés durables</b>						
● —						

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Etat	Tendance	Objectif/réduc
<b>ODD12 - Consommation et production responsables</b>						
Consommation électrique globale (en KWh - sites physiques DCS + à partir de 2023 les bornes de charge)	187371	179317	194921	●	↔	n.a
Consommation électrique (en kWh/effectif- sites physiques DCS)	746.5	631.4	663	●	↗	n.a
Evolution de la consommation électrique (consommation/effectif entre N-1/N)	Minus 2.39%	Minus 15.42%	Plus 5.01%	●	↗	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année référence 2019 : 747.38 kWh)	Minus 0.12%	Minus 18.36%	Minus 11.29%	●	↘	Minus 3% d'ici 2025
Recyclage papier/carton (en kg - documents non confidentiels - copropriété)	25680	24930	22 870	●	↔	n.a
Recyclage papier (en kg - documents confidentiels)	180	126	126	●	→	n.a
Papier consommé (en kg - sites physiques DCS)	254	228	140	●	↘	n.a
Papier consommé (en kg/effectif - sites physiques DCS)	1.01	0.8	0.47	●	↘	< 1.5
Evolution de la consommation papier (consommation/effectif - sites physiques DCS) entre N-1/N)	Minus 27.9%	Minus 20.79%	Minus 41.25%	●	↘	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2019 : 3.94 kg/salarié)	Minus 74.36%	Minus 79.69%	Minus 88.07%	●	↘	Minus 60% d'ici 2025
Eco conduite - consommation moyenne de carburant (litres consommés/nb de véhicules)	596.96	775.04	791.84	●	↗	< ou = 550 d'ici 2025
Evolution de la consommation moyenne de carburant par véhicule selon l'année de référence	En cours de reconstruction	Plus 29.83%	Plus 2.17%	●	→	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2022 : 775.04 l/conducteur)	n.a	Disponible en 2023	Plus 2.17%	●	→	Minus 10% d'ici 2025
Total des rejets moyens de CO2 par véhicule du parc automobile (en g/km)	Non significatif (COVID)	1802609	1598145	●	→	n.a
Total des rejets moyens de CO2 des compteurs de bornes de charge (Lyon Britannia)	n.a	n.a	463600	●	→	
Evolution des rejets moyens des véhicules du parc automobile (rejets moyens N/rejets moyens N-1)	Non significatif (COVID)	Disponible en 2023	Minus 11.34%	●	→	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2022 : 1802609 g/km/an)	n.a	Disponible en 2023	Minus 11.34%	●	→	Minus 10% d'ici 2025
Niveau moyen des émissions de CO2 théoriques du parc automobile (en g/km et par véhicule)	109.95	115.78	103.96	●	↘	< 133g/km (seuil Etat)
Niveau moyen réel estimé des émissions de CO2 du parc (en g/km et par véhicule - éco conduite)	117.03	119.37	109.44	●	↘	< 120g/km
Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	32.89%	35.61%	39.68%	●	→	25%
Nombre de trajets annuels en train	263	387	653	●	→	n.a
Kilomètres parcourus en train	107221	153217	355824	●	→	n.a
Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	538	1019.36	965	●	→	n.a
<b>ODD13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques</b>						
Campagnes de dépollution numérique	2	2	2	●	→	2/an
Entretien du parc automobile (classe énergétique du parc)	B	B	B	●	→	B
Taux de véhicules "propres" (sous le seuil d'émission fixé par l'État)	92.50%	89.13%	86.00%	●	→	90%
Verdissement du parc automobile (part des véhicules élec ou hybrides rechargeables dans le parc)	0%	2%	14%	●	→	A partir de 2023
Evaluation du bilan carbone Scope 1 (en tonne d'équivalent CO2 - tCO2e)	80.6	80.6	80.6	●	→	Minus 20% d'ici 2026
Evaluation du bilan carbone Scope 2 (en tonne d'équivalent CO2 - tCO2e)	33.7	33.7	33.7	●	→	Minus 20% d'ici 2026
Economie circulaire (poids en kg de matériel récupéré pour revalorisation ou reconditionnement)	/	600	348.56	●	→	n.a
Pourcentage de collaborateurs ayant participé à l'atelier défis climatiques	Prévu en 2022	9%	14%	●	→	5%

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Etat	Tendance	Objectif/réduc
<b>ODD14 - Vie aquatique</b>				●	—	
<b>ODD15 - Vie terrestre</b>				●	—	
<b>ODD16 - Paix, justice et institutions efficaces</b>						
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Lyon)	6	6	7	●	➔	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Paris)	6	8	7	●	➔	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Nantes)	6	6	6	●	➔	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Central)	5	6	5	●	➔	4
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunions de CSST)	4	4	4	●	➔	4
Liberté d'association, de représentation (nb de réunions des délégués syndicaux)	15	6	5	●	➔	8
Liberté d'association, de représentation (nb de représentants du personnel)	12	9	21	●	➔	n.a
Accords collectifs (nb accords en vigueur dans l'entreprise)	19	20	24	●	➔	n.a
Accords collectifs (nb d'accords relatifs à la santé/sécurité ou aux conditions de travail)	9	9	9	●	➔	n.a
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques signant la Charte RSE fournisseur DCS)	37%	55.6%	55.6%	●	➔	70%
Achats responsables (critère RSE à l'évaluation des fournisseurs critiques : oui/non)	Oui	Oui	Oui	●	➔	Oui
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques consultés et évalués sur critère RSE)	100%	100%	100%	●	➔	100%
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques consultés ayant des engagements sociaux/env)	85.20%	64.30%	81.50%	●	➔	70%
Acheteurs formés aux Achats responsables (RSE/dév. durable) sur les 3 dernières années	100%	100%	100%	●	➔	100%
Sensibilisation des acheteurs (nb d'actions de sensibilisation aux achats responsables)	5	11	4	●	➔	1/acheteur
Taux de paiement des consultants dans les 30j	96.86%	96.11%	96.61%	●	➔	90%
Taux de paiement autres fournisseurs dans les 45j	79.38%	79.97%	80.00%	●	➔	75%
Ethique des affaires (nb d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel)	0	0	0	●	➔	0
Ethique des affaires (taux d'acteurs commerciaux signataires du code de conduite)	100%	100%	100%	●	➔	100%
Anti-corruption (taux d'acteurs sensibles ayant signé la déclaration de non-conflits d'intérêts)	100%	100%	100%	●	➔	100%
Contrôle des partenaires d'affaires (taux de contrats ayant nécessité une clause suspensive)	0%	0%	0%	●	➔	0%
Contrôle comptable et juridique (nb d'erreurs détectées par le commissaire aux comptes)	0	0	0	●	➔	0
Solidité financière - notation Banque de France (FIBEN)	D1 Excellente +	C1	C1	●	➔	n.a
Violation de l'éthique des affaires (nb d'alertes corruption - plateforme IntegrityLine)	0	0	0	●	➔	0
Violation de l'éthique professionnelle (nb d'alertes professionnelles - plateforme IntegrityLine)	0	0	0	●	➔	0
Droits universels (nb de pénalités obtenues - Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits...)	0	0	0	●	➔	0
<b>ODD17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs</b>						
Œuvres sociales (montants des subventions)	46 930 €	53 690 €	55 207 €	●	➔	+ 1%/an
> Evolution du montant des subventions	Plus 9.78%	Plus 14.40%	Plus 2.82%	●	➔	
Partenariat/mécénat (montant des dons aux associations/organismes publics, parapublics locaux)	4 100 €	8 300 €	6 800 €	●	➔	n.a
Partenariats récurrents (nb de partenaires actifs orientés ODD)	14	16	17	●	➔	n.a







BRUSSET Aurélien, Directeur de l'Engagement  
(Perf. RSE, Qualité & Sécurité IT)



MINGRET Emma, Chargée de Missions Qualité,  
Sécurité IT & RSE



« Parce que nous sommes responsables du monde que nous laisserons...  
...chacune de nos actions compte !! »



Contacts :  
04.78.95.81.70