



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

*Responsabilité Sociétale d'Entreprise
Développement Durable*

JUILLET 2019





SOMMAIRE

DECLARATIONS 2019 D'ENGAGEMENT RSE.....	3
1. LA GOUVERNANCE	6
1.1. LE SYSTEME DE MANAGEMENT	6
1.2.L'INTEGRATION DE LA RSE DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES	7
1.3.LA MISE EN ŒUVRE DE LA RSE DANS LA CHAINE DE VALEUR.....	8
1.4.LA PRISE EN COMPTE DES PARTIES INTERESSEES DU SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE	8
1.5.L'ORGANISATION DU RETOUR D'INFORMATION DES PARTIES INTERESSEES	8
2. LES DROITS DE L'HOMME	9
3. LES NORMES DE TRAVAIL.....	10
3.1. LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION.....	10
3.2.LA SANTE, LA SECURITE, LA COHESION ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL	14
3.3.LE MANAGEMENT ET LE LEADERSHIP	16
3.4.LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI.....	18
3.5.LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION	19
4. LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE	21
4.1.LES CONSOMMABLES ET LE MATERIEL	21
4.2.LE TRI SELECTIF PAPIER/CARTON ET LE BILAN DE LA CONSOMMATION PAPIER	22
4.3.LES VEHICULES ET LES DEPLACEMENTS	23
4.4.LA CONSOMMATION ENERGETIQUE.....	25
5. L'ETHIQUE DES AFFAIRES ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	26
6. L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE.....	33
7. LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION RSE.....	35
8. LES ACTIONS MARQUANTES	37



DECLARATIONS 2019 D'ENGAGEMENT RSE ET DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT

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.

Membre du Global Compact des Nations Unies depuis 2010 (statut Participant), DCS met la Responsabilité Sociétale/le Développement Durable au cœur de sa stratégie et prône un Management bienveillant et un Leadership humble et positif.

Son engagement est fort, sincère et large. En témoignent les sollicitations dont elle fait l'objet pour partager son expérience et intervenir lors de conférences, les distinctions et prix qu'elle obtient, ainsi que son score très élevé de performance RSE, évaluée chaque année par l'organisme indépendant d'experts RSE, EcoVadis (cf. chapitre 6 du présent rapport.).

Parmi les nombreuses actions menées durant l'année qui s'est écoulée, DCS a retravaillé son engagement anticorruption et réaligné ses pratiques sur celles du Groupe SYNERGIE dont elle est une filiale depuis mi-2018. Les nouvelles dispositions et règles, qui s'inscrivent dans sa démarche RSE plus large, sont décrites dans son nouveau Code d'éthique et de bonne conduite, remplaçant son ancienne Charte éthique.

Notre 9^{ème} Communication sur le Progrès, publiée ici en toute transparence et accessible à l'ensemble de nos parties intéressées depuis notre site Internet, marque à la fois le renouvellement de l'engagement sociétal de DCS, son soutien continu au Global Compact et à ses 10 principes, ainsi que son attachement à agir dans sa sphère d'influence, voire au-delà, afin de poursuivre leur promotion et mettre en valeur les 17 objectifs du Développement Durable des Nations Unies.

Ce document retrace le plus fidèlement et honnêtement possible nos résultats (bons et moins bons) couvrant les 3 piliers du Dév. Durable, de même que nos participations ou mobilisations avec nos partenaires et/ou avec nos salariés, lors d'évènements que nous avons soutenus (Cf. Chapitre 8.).

J'espère que sa lecture vous sera agréable, utile, porteuse de sens et d'inspiration.

Lyon, le 14 juin 2019

Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

PREPARER LE MONDE DE DEMAIN..

La démarche RSE* de DCS ne consiste pas en la simple réponse à des obligations réglementaires. Elle est un élan responsable et désintéressé qui s'appuie sur la conviction que la recherche du bien commun est vecteur de bien-être, d'évolution positive et donc de performance durable.

La clé du succès réside dans l'action individuelle de chacun d'entre nous (à la maison, dans l'entreprise et chez nos clients), ainsi que dans un modèle d'organisation en phase avec son époque et tourné vers le progrès et l'avenir. La RSE doit aider l'entreprise à se transformer culturellement et à s'adapter aux changements de notre société ; c'est un outil puissant de cohésion interne dynamisé par la réalisation d'actions concrètes, utiles, mobilisatrices, qui feront sens pour les salariés et toucheront à des valeurs qu'ils souhaitent partager avec leur employeur.

L'adoption à l'Assemblée Nationale de la Loi Pacte est un marqueur fort des mutations de notre époque, cette dernière invitant les entreprises à dépasser leurs intérêts particuliers et réglementaires, pour assumer désormais un intérêt d'ordre social, supérieur et collectif.

Aussi, l'investissement et l'innovation pédagogiques sont essentiels et la 1ère condition à la réussite d'une démarche au service des femmes et des hommes de l'entreprise et de la communauté au sens large ; car c'est bien d'intérêt général dont il s'agit.

Placer la pédagogie au cœur du système de management de l'entreprise, c'est affirmer sa volonté de transmettre et d'éduquer, de tenter de rendre clair les enjeux et objectifs de nos actions sociales, environnementales et économiques, pour susciter toujours plus de compréhension et d'adhésion, donner l'envie au plus grand nombre d'agir et de contribuer à coconstruire un monde plus responsable, solidaire, sensé et durable.

Notre exemplarité, individuelle et collective, notre humilité, notre positivité, nos valeurs bienveillantes et responsables, portées par un engagement sincère et de tous les instants, nous aideront à infléchir petit à petit les comportements et les mentalités à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, et à mener à bien ce vaste projet d'entreprise, de société et d'intérêt général !

N'oublions jamais que c'est la conviction qui porte l'espoir et donne la direction**.

Une humanité, une planète, une justice.

**Responsabilité Sociétale de l'entreprise/Développement Durable*

***DCS affirme aussi ses ambitions, ses valeurs et ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale/Développement Durable dans son « Code d'éthique et de bonne conduite »*

Lyon, le 4 juin 2019

Aurélien BRUSSET

Directeur RSE et Qualité





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

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 utilisateurs et Infrastructures IT

Chiffre d'affaires 2018 : 44 000 000 €

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

Références :



Principaux moyens de diffusion de la coP : Site Internet DCS ; Page publique DCS sur le site Internet du Global Compact des Nations Unies ; Espace collaborateurs ; Intranet ; Réseaux sociaux (Viadeo, LinkedIn)...

Engagements/évaluations/certifications/habilitations :

- ✓ Pacte Mondial de l'ONU (membre actif, communicant et SPONSOR/PARTICIPANT)
- ✓ Evaluation de la performance RSE (EcoVadis)
- ✓ Certification ISO 9001 (AFNOR)
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



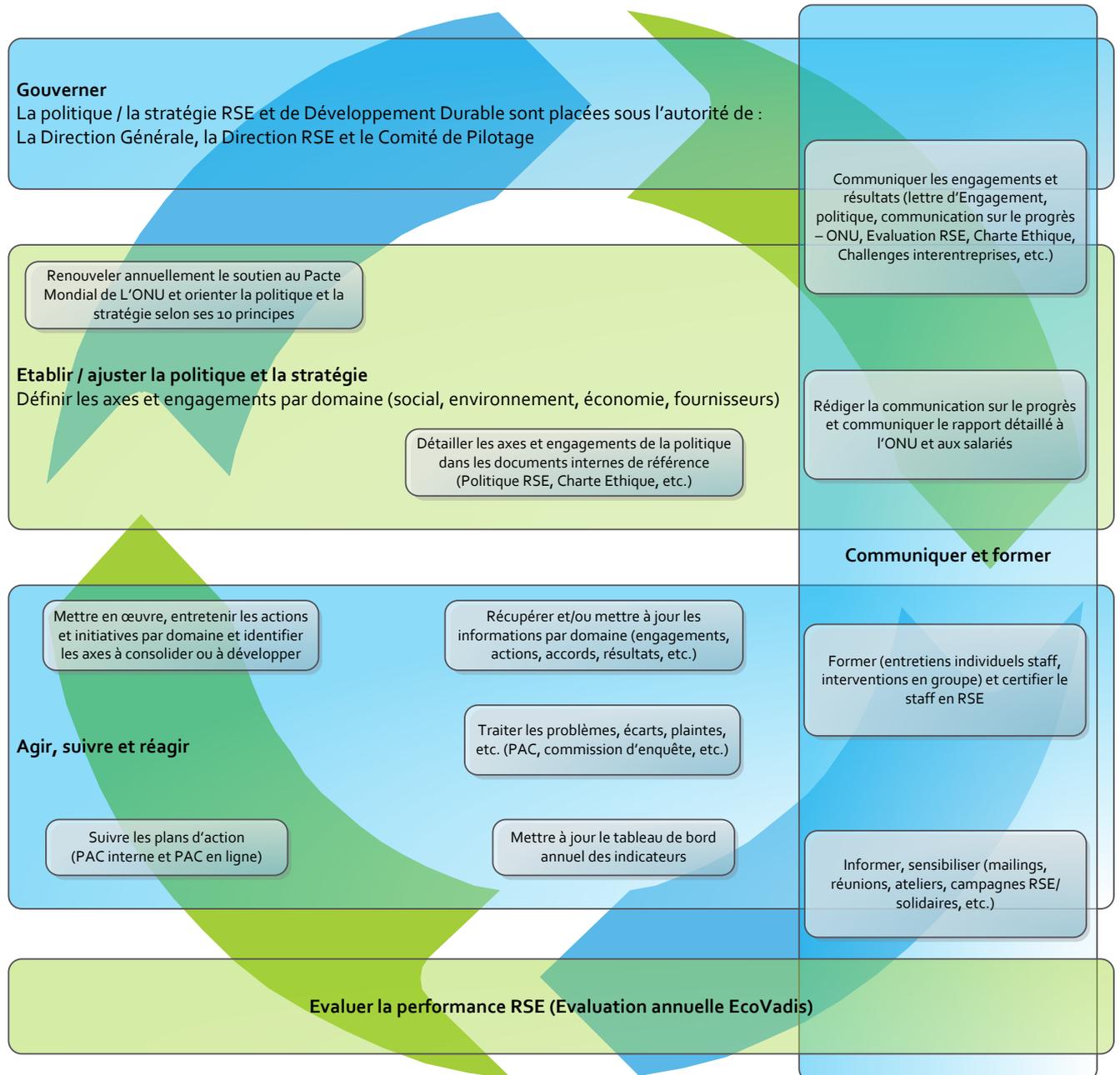
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



1. La gouvernance

1.1. Le système de management

Le **système de Management** de la **RSE**, du **Développement Durable** s'organise selon le **processus** décrit ci-dessous :





1.2. Les éléments clés de l'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Notre Démarche RSE 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, la bienveillance, l'engagement, l'entraide, l'exemplarité, l'écoute, l'amélioration continue, etc.

La politique et la stratégie sont établies par la Direction Générale et la Direction RSE qui assument la responsabilité exécutive de la RSE.

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 au reporting. Un Comité de Pilotage, où siègent les fonctions stratégiques, 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 engagements. Ces formations sont réalisées selon un cycle de réactualisation des connaissances et maintien de la culture en interne. Elles donnent lieu à la délivrance de certificats de formation (cf. chapitre 7.).

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 RSE & Qualité avec les équipes.

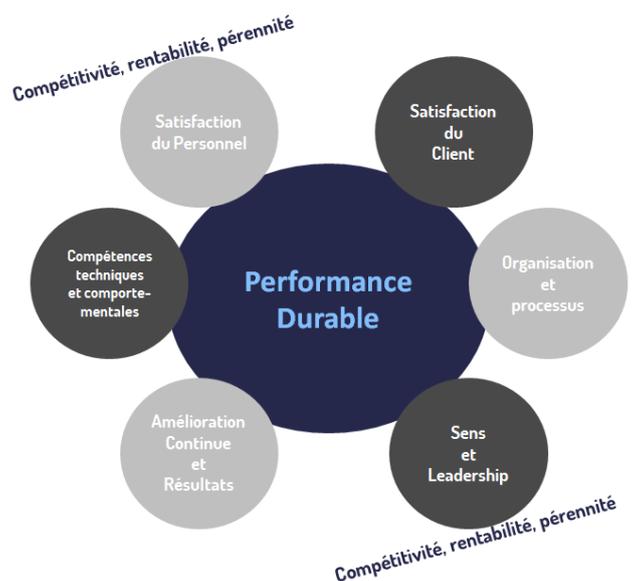
La Performance RSE de DCS est évaluée chaque année par un organisme indépendant d'experts spécialisés mondialement reconnu : Ecovadis. Grâce à sa forte implication, DCS se distingue et se place dans le top 1% des entreprises les mieux notées au niveau mondial par cet organisme (résultats disponibles sur le site internet de DCS, dans la rubrique « nos engagements » et dans ce rapport au chapitre 6).

La participation à des événements, challenges, trophées, conférences et l'organisation d'animations sont les leviers d'une implication renforcée du personnel dans nos actions RSE tout au long de l'année (cf. chapitres 7 et 8).

Nos engagements, résultats et actions sont publiés tous les ans au Global Compact des Nations Unies, dont DCS est membre actif, sponsor et communicant, dans un rapport RSE très complet appelé « Communication sur le Progrès » (également disponible sur le site internet de DCS, dans la rubrique « nos engagements »).

La **performance durable** est pour DCS le résultat de la **performance organisationnelle** associée à la **performance RSE**.

Le schéma ci-contre en décrit ses éléments constitutifs clés.





1.3. 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 et récupère auprès de ses fournisseurs les preuves des démarches engagées. Depuis 2017, les fournisseurs reçoivent une Charte RSE fournisseur à retourner signée à DCS, ainsi qu'un Questionnaire RSE fournisseur permettant de mettre en évidence certaines de leurs actions et de garantir leur fiabilité administrative et financière (cf. chapitre 5).

Des recherches d'informations complémentaires peuvent être effectuées lorsque nécessaire.

Les fournisseurs, ainsi que l'ensemble des parties intéressées de l'entreprise, ont un accès public à la Communication sur le Progrès de DCS sur son site internet.

1.4. La prise en compte des Parties Intéressées du Système de Management de l'Entreprise

DCS a identifié les parties intéressées de son système de Management de l'entreprise (SME)

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 :

Lister les attentes pertinentes de ces parties intéressées sur les sujets touchant à la performance organisationnelle et RSE (selon la logique de l'ISO 9001 : 2015)

- 1) Indiquer les risques liés à la non prise en compte de ces attentes
- 2) Recenser les moyens de mise sous contrôle de ces risques
- 3) Faire vivre et faire évoluer l'analyse

L'identification est effectuée entre la Direction RSE et Qualité et le Comité de Direction. Elle est partagée avec les membres du Comité de Pilotage interne annuellement, en Revue de Direction

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



1.5. L'organisation du retour d'information des Parties intéressées

A partir de l'analyse des Parties intéressées, est organisée la **consultation de ses parties intéressées** afin d'obtenir :

- 1) L'expression d'insatisfactions, de plaintes, les remarques (pouvant être relatives à des mises en demeure, réclamations...)
- 2) L'expression de satisfactions, les encouragements (félicitations, remerciements...)
- 3) Tout autre retour marquant ou toute autre attente...

Ces retours sont enregistrés dans le tableau des retours d'information des Parties intéressées qui est partagé en Revue de Direction annuelle, ce qui permet de décider d'actions correctives, curatives ou d'amélioration en fonction des éléments récupérés

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS





2. Les droits de l'Homme

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

Depuis 2010, date de son adhésion, DCS renouvelle chaque année son soutien au **Global Compact des Nations Unies** par la voix de sa Présidente et publie sa communication publique sur le Progrès. Un rapport qui se veut détaillé et transparent.

DCS est membre SPONSOR (statut PARTICIPANT) du **Global Compact des Nations Unies** depuis 2017.

DCS rappelle qu'elle 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, ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.

Les documents importants : le **Règlement Intérieur**, La **Charte informatique**, les **Accords d'entreprise**, la **Charte éthique**, remplacée depuis peu par le **Code d'éthique et de bonne conduite**.

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

À juin 2019, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressé à DCS de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.

16

PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES

Acteurs importants de la surveillance

- La Direction Générale
- La Direction RSE
- 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 Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissement
- Les CHSCT
- Les Délégués du Personnel
- Les commissions d'enquête paritaires



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Violation des Droits de l'Homme	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits, etc.)	0	0	0
	Nombre de Réclamations émises par les salariés et/ou Non-conformités détectées par DCS (CHSCT, Direction, etc.)	0	0	0



3. Les normes de travail

Performance Sociale : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2018)

- ✓ **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.

3.1. La diversité et la non-discrimination

Rappel de quelques engagements

Insertion et intégration des travailleurs handicapés

Emploi des -26 ans et des +55 ans

Lutte contre les inégalités hommes/femmes (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...)



Principaux Accords

Accord insertion travailleurs handicapés : prévoyant notamment une prime à l'embauche et une prime mensuelle

Accord d'égalité hommes/femmes : actions au niveau du recrutement, de la formation (stages « découverte »), de la promotion professionnelle et des salaires

Accord GPEC : rôle affirmé de l'accompagnement stratégique RH autour des problématiques d'emplois en lien avec le recrutement, la formation et la mobilité interne

Contrat Génération : parcours d'intégration, suivi rapproché, tutorat, aménagement du poste/des conditions de travail/de la fin de carrière, etc. en faveur des -26 ans et +55 ans

Accord enfant malade, accord prime pénibilité, accord santé/prévoyance, accord surcomplémentaire santé, accord assimilé cadre, accord participation, accord télétravail, accord déconnexion numérique, etc.



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Liberté d'association et de représentation, relations professionnelles, et bilans des accords collectifs	Nombre de réunions DP/an	36	36	12 par établissement
	Nombre de réunions CE/an	20	24	12 par CE
	Nombre de réunions CCE/an	1	3	2/an
	Nombre de réunions CHSCT/an	5	8	8 par CHSCT
	Nombre de réunions syndicales/an	9	12	/
	Accords collectifs signés dans l'année	8	6	/
	Dont nombre d'accords relatifs à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail	2	2	/
	Nombre total d'accords dans l'entreprise	11	13	/
	Nombre total des représentants du personnel	13	13	/



SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Travailleurs handicapés	Nombre de travailleurs handicapés Lyon (Equivalent temps plein)	17	18	20
	Nombre de travailleurs handicapés Paris (Equivalent temps plein)	7	7	14
	Nombre de travailleurs handicapés Nantes (Equivalent temps plein)	1.4	3	3
	Pourcentage de handicapés permanents dans l'effectif	4.97%	3.89%	6%
Emploi des -26 ans	Nombre de -26 ans engagés dans l'année (CDI et CDD transformés)	22	90	50
	Nombre de -26 ans engagés sur les 3 ans (CDI et CDD transformés)	153	206	150
	Pourcentage des -26 ans hommes/effectif homme	16.34%	15.40%	/
	Pourcentage des -26 ans femmes/effectif femme	9.46%	9.33%	/
	Pourcentage des -26 ans dans l'effectif	15.48%	13.04%	15%
Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI dans l'année	8	9	1
	Nombre de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	24	29	3
	Nombre de +55 ans ayant eu une formation dans l'année	7	10	/
	Nombre de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans dans l'année	0	0	/
	Pourcentage de +55 ans dans l'effectif moyen	5.44%	5.25%	4%



SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Egalités Femmes/Hommes	Taux de féminisation encadrement (femmes cadres/Total cadres)	14.40%	11.06%	/
	Pourcentage de femmes dans l'effectif	12.4%	11.57%	20%
	Pourcentage d'hommes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	0.51%	0.93%	/
	Pourcentage de femmes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	0.00%	0.62%	
	(1) Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	40.3%	39.80%	/
	(2) Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	51.4%	48%	
	Ecart entre (1) et (2)	21.60%	17.08%	< ou = 10%
	(3) Pourcentage d'hommes promus (changement de qualification/statut)/an	4.29%	4.32%	/
	(4) Pourcentage de femmes promues (changement de qualification/statut)/an	2.74%	1.70%	
	Ecart entre (3) et (4)	36.13%	60.65%	< ou = 10%
	(5) Pourcentage d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	8.00%	2.87%	/
	(6) Pourcentage de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	5.90%	3.93%	
	Ecart entre (5) et (6)	26.25%	26.97%	< ou = 10%
	(7) Pourcentage d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	17.03%	16.06%	/
	(8) Pourcentage de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	30.14%	34.70%	
	Ecart entre (7) et (8)	43.50%	53.72%	< ou = 10%
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	3	0	/
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	1	0	



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

Santé et sécurité

Les enjeux principaux et points de vigilance :

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

Outil de surveillance principal : Document Unique d'Evaluation des Risques



Action en cours :
Programme de formation du personnel aux premiers secours

Cohésion et bien-être au travail

Points forts relevés par les collaborateurs dans la dernière enquête globale de satisfaction

- Bonne entente entre collaborateurs
- Qualité de l'intégration
- Soutien social et managérial
- Contexte social favorable
- Rôles et responsabilités clairs

Les enjeux principaux et points de vigilance :

- 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 de leadership
- Les systèmes de management transversaux innovants
- L'esprit de corps : réunions et conventions annuelles sur tous les sites DCS*...

**Management et collaborateurs se retrouvent pour un bilan de l'année écoulée et partagent des moments conviviaux dans des lieux soigneusement sélectionnés ; l'occasion de provoquer des échanges informels et d'assurer un décloisonnement fonctionnel*

Actions diverses

Les points de vigilance sont pris en compte dans les plans d'action issus du **Document Unique d'Evaluation des Risques** révisé :

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

Actions renforcement du lien à l'employeur

- Les challenges internes ou interentreprises (éco-mobilité, éco-conduite, etc.)
- Les Dialog' café sessions (rencontres détendues entre la Présidente de DCS et des groupes de collaborateurs)
- Les réunions d'intégration (mini séminaires) pour tous les nouveaux collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 3 mois
- L'engagement solidaire et caritatif (Courir pour Elles, ELA association, Premiers de Cordée, etc.)
- Les soirées d'équipe (dîner, bowling, animation de réalité virtuelle, escape Game, etc.)
- Les jeux de pronostic lors d'évènements sportifs majeurs (ex : Coupe d'Europe/du Monde de football)
- Les groupes de travail et de réflexion, les formations/certifications RSE et Qualité, les accompagnements et sensibilisations
- Les intégrations/accueils personnalisés et en groupe pour les nouveaux arrivants
- Les entretiens RH
- Les ateliers d'accompagnement au repositionnement (inter contrat)
- La communication, l'information en temps réel (emailings, réseaux sociaux, site Internet, espace collaborateurs...), etc.
- Les ateliers de présentation client / coaching collaborateurs



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Les FOCUS :

1. Les Newsletters collaborateurs

Elles sont envoyées tous les deux mois et permettent aux collaborateurs et collaboratrices de DCS d'obtenir des informations sur l'entreprise : message de la Présidence, chiffres, rappel de certains avantages ou d'événements à venir et ne pas manquer, actualités, sans oublier la traditionnelle blague du salarié.



2. Réunions d'Agences

Chaque année, les collaborateurs et collaboratrices sont invités à partager un moment convivial à l'occasion de la Réunion annuelle de leur agence.

Au programme de cette soirée : Fabienne DALLIERE revient sur les moments forts de l'année passée et les objectifs de l'année à venir. Puis, place aux échanges autour d'un cocktail dinatoire, une animation (magie, simulateur de voiture de sport, jeux d'arcade grandeur nature, etc.) et d'une tombola (entrées pour Disneyland Paris/Walibi, smart box, etc.). Ces réunions annuelles sont devenues, au fil des ans, un moment incontournable !



3. Les enquêtes ciblées de satisfaction du personnel « Happy at Work »

Il s'agit d'enquêtes de satisfaction réalisées via ChooseMyCompany pour évaluer la motivation du personnel au travail : enquête HappyAtWork

Les enquêtes sont envoyées par mail aux 650 collaborateurs et collaboratrices de DCS.

Le but : continuer à progresser dans la motivation et le management des femmes et des hommes de l'entreprise

Cette enquête est indépendante et anonyme

Les étapes de l'enquête sont les suivantes :

- Chaque salarié présent dans l'entreprise renseigne le questionnaire HappyIndex@AtWork. Le temps de réponse est de 3mn et l'enquête dure 12 jours
- Le questionnaire est automatiquement transmis par ChooseMyCompany via email, texto, iPads, bornes...

Pour la dernière enquête réalisée, 45% des collaborateurs ont participé à l'évaluation. Les collaborateurs ont donné une note de 3.85/5 à DCS avec un taux de recommandation de 68%.





3.3. Le Management et le leadership

Le mode de management et le leadership appliqués dans l'entreprise sont des vecteurs évidents de bien-être, satisfaction et motivation au travail.

Toutes et tous nos managers (top management, management intermédiaire et de proximité) sont sensibilisé(e)s au **management bienveillant** et invité(e)s à pratiquer un **leadership humble et positif** auprès de leurs équipes.

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)
- Sens du collectif
- Valorisation des comportements individuels et collectifs positifs (reconnaissance, gratitude, remerciements, félicitations...)
- Feedback
- Intelligence émotionnelle...

Valeurs et savoirs être du leader positif :

- Exemplarité
Le leader doit être éthique
- Humilité
- Sincérité
- Honnêteté
- Intégrité
- Respect
- Égard et attention portés aux autres
- Justice et équité
- Transparence
- Clairvoyance et Perspicacité...

Le leadership humble et positif

Savoirs faire du leader positif :

- Engagement personnel et entraînement des équipes

Légitimité acquise grâce aux bonnes relations instaurées, aux résultats obtenus collectivement, au souci de développer les compétences au sein de l'équipe (confiance et autonomie accordées, délégation de tâches et responsabilités...), etc.

- Valorisation des personnes et des idées exprimées lors des interactions (attention totale)
- Capacité à donner du sens à l'action

Transmettre un sentiment de contribution positive et d'accomplissement chez ses collaborateurs, notamment par la définition d'objectifs qui contribuent concrètement et favorisent la motivation intrinsèque

- Développement d'une culture de l'identité positive
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...)

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES





Les investissements 2018 :

	2018	2017
Dépenses en matériel de production (serveurs, onduleurs, murs d'écran, pc...)	34 251€	104 315€
Installation câblage/téléphonie	6 540€	21 000€
Installation/agencements locaux	125 760€	25 111€
Matériel de bureau	15 750€	6 274€
Mobilier	81 450€	195 329€
Logiciels	53 600€	0€

Après de gros travaux à l'agence et au centre de service de Paris en 2016/2017, puis au siège et à l'agence de Lyon en 2018, des travaux importants sont déjà en cours, et d'autres prévus, en 2019, à l'agence de Nantes et au centre de service de Lyon.

Les indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Santé, Sécurité, Bien-être	Nombre d'accidents avec arrêt (dont trajet/travail)	8	7	/
	Nombre de journées d'incapacité (nombre total de jours calendaires perdus pour accident du travail, dont trajets maison/travail)	126.5	301	/
	Taux de fréquence des accidents du travail <i>(nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)</i>	8.06%	7.12%	< ou = 5%
	Taux de gravité des accidents du travail <i>(nb de journées d'incapacité x 1,000 / nb d'heures travaillées)</i>	0.13%	0.31%	< ou = 5%
	Nombre de participants aux actions de formation à la sécurité	48	34	/
	Nombre d'instances dédiées à l'étude des problèmes de santé et de sécurité	2	2	/
	Nombre de réunions dédiées à la santé et sécurité	8	8	/
	Taux d'absentéisme global annuel	5.07%	5.60%	5%



3.4. Le recrutement et l'emploi

La politique 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 des valeurs cardinales de DCS, notamment le respect des personnes et la diversité.

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

En 2018, 6 POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ont été réalisées en partenariat avec le Pôle Emploi et le FAFIEC, nous permettant de recruter des candidats éloignés de nos métiers mais en adéquation avec les savoirs être attendus. La formation suivie avait pour objectif de les faire monter en compétences sur la partie technique (micro-informatique, assistance utilisateurs par téléphone).

Les actions significatives de 2018 :

- Politique recrutement alternant, junior et jeune diplômé : implication forte auprès des écoles – création de nouveaux partenariats, participations aux Jurys, poursuite et élargissement des DCS IT GAMES à une nouvelle région, POE.
- Amélioration de l'expérience candidat : communication candidats harmonisée, process plus rapide, discours Chargés de Recrutement et Responsables de Comptes améliorés.
- Remise en question de nos processus : mise en place d'outils nouveaux.
- Actions autour de la marque employeur : bilan marque employeur avec l'APEC, présence accrue sur les réseaux sociaux, refonte de notre page carrière.
- Renforcement de la communication « cooptation » pour inciter nos collaborateurs à partager nos offres de recrutement au sein de leur réseau.
- Versement de la Prime Macron, selon condition de rémunération.

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 couverture santé, retraite supplémentaire article 83 pour les Cadres, d'indemnités repas
- De mesures différées telles que la participation aux résultats de l'entreprise versée sur un Plan d'Épargne Entreprise

Bon à savoir

DCS publie chaque année son **Bilan social** chiffré et détaillé sur des questions telles que :

- L'emploi
- La rémunération
- La santé et la sécurité
- La formation
- Les relations professionnelles
- Les conditions de vie au travail, etc.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE





Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Insertion durable	Taux de CDD par rapport à l'effectif permanent (hors remplacements)	3.52%	2.00%	< ou = 5%
	Nombre de salariés sous contrats CDI (durée indéterminée)	568	640	/
	Nombre de salariés sous contrats CDD (durée déterminée)	20	13	/
	Nombre de CDD de surcroît	17	6	/
	Nombre de CDD de remplacement	66	64	/
	Nombre de contrats CDD/Alternance/Apprentissage transformés en contrat CDI (recrutement interne)	11	8	/
	Nombre d'étudiants accueillis en formation dans l'entreprise	4	8	/
	Nombre de Contrats d'apprentissage/professionnels	1	0	/

3.5. Le développement des compétences et la formation

Le pôle formation constitue l'un des axes stratégiques de DCS et se développe de manière proactive depuis la création en janvier 2016 d'un poste de « Chargée de Mission RH ». La répartition, autrefois transverse, se retrouve concentrée pour permettre un approfondissement de la construction et du déploiement du plan de formation annuel.

Afin d'engager notre développement autour de la réactivité, la flexibilité et l'adaptation, DCS oriente sa formation professionnelle sur deux volets répondants à des objectifs précis :

- Adaptation au poste / évolution ou maintien dans l'emploi / développement des compétences.
- Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF).

DCS a défini des cibles de collaborateurs prioritaires pour lesquelles les actions de formations seront plus rapidement mises en place dans le but de répondre aux exigences des évolutions et mutations technologiques.

Le maintien et la montée des compétences sur le terrain passent par un **cursus de formation** automatisé, individualisé qui évolue tout au long de la prestation et dont voici les principales étapes :

- La formation initiale (à la prise en charge de la prestation).
- L'intégration de nouveaux collaborateurs (en cours de marché) – cursus d'intégration :
Nouveau format sur une demi-journée complète.
Nouveauté : le **Jeu de l'Ambassadeur** qui se joue en équipe sur la base de questions autour de la connaissance DCS par les collaborateurs intégrés (valeurs, engagements, démarches internes et administratives ; etc.).
+ Digitalisation du jeu afin que les collaborateurs des agences de Nantes et Paris puissent participer à distance.
- La vérification et le maintien des compétences et des objectifs (tout au long du marché).
- La réversibilité sortante (formation des repreneurs).



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Les actions significatives de 2018 autour de la gestion des compétences :

- Anticipation des changements et mutations numériques : grâce à une subvention versée par notre OPCA AGEFOS, nommée « MUTECO », plus de 100 collaborateurs DCS ont bénéficié d'une formation de septembre à décembre.
- Mise en place d'un nouveau cursus de formation spécialement conçu pour les managers de proximité : 3 ou 4 jours de formation sur différents thèmes.
- Mise en place d'un cursus individuel d'intégration pour les nouveaux managers de proximité (informations et rencontres au siège).
- Formation au Knowledge Management d'un référent « capitalisation des connaissances » dans l'objectif de :
 - o Capitaliser et partager les connaissances.
 - o Développer les compétences et l'intelligence collective grâce aux outils digitaux.
- Développement de l'outil TEAMS en interne pour capitaliser sur les bonnes pratiques émanant des prestations.



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Formation	Nombre de participants aux actions de formation (dont CPF) <i>(1 stagiaire compte 1 fois)</i>	186	266	/
	Nombre total d'actions de formation	305	373	/
	Nombre total de jours de formation (dont CPF)	366	989	/
	Nombre total d'heures de formation	3309	6922	/
	Pourcentage de salariés formés/effectif <i>(1 salarié compte 1 fois - pour l'année en cours)</i>	37.10%	40.74%	30%
	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	0.95%	1.60%	1.60%
	Dépenses de formation pour les salariés permanents	138 841.91 €	243 024.03 €	/
	Montant des dépenses par participant aux actions de formation	455.22 €	653.29 €	/



4. La responsabilité environnementale

Performance Environnementale : 80/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2018)

- ✓ **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.

4.1. Les consommables et le matériel

La dématérialisation : pratique généralisée pour toutes les activités de l'entreprise, associée à l'utilisation des workflows et espaces virtuels de partage

Exemples de documents administratifs lourds dématérialisés :

- L'archivage des paies
- Le Journal de la paie
- Les Chrono fournisseurs et Chrono clients
- Les copies de contrats, avenants, ordres de mission
- Les réponses aux appels d'offre
- Les cartes d'identité, RIB, attestations, etc. reçus par email, etc.

Pour aller encore plus loin :

- Les tickets restaurant
- Les feuilles de paie (coffre-fort électronique virtuel et sécurisé)



Solutions logicielles, hébergements Saas et autres outils

- Logiciel de Gestion des temps et des paies (Horsys)
- Logiciel de Gestion d'affaires (Cegid/Everwin)
- Logiciel de Gestion RH (Profilsoft)
- Espace collaborateurs accessible depuis le site internet (nouvelle version graphique enrichie en avril 2017)
- Intranet DCS (nouvelle version graphique enrichie courant 2017)
- Messagerie collaborative Microsoft Office 365 (messagerie, Visio et licences bureautiques disponibles à tout moment en ligne), etc.

Autres mesures responsables touchant aux consommables

- Concentration des points d'impression (point central par agence). Il n'existe aucun point d'impression individuel
- Recyclage des cartouches, toners, batteries, piles et téléphones par la société Collectors
- Collecte du matériel hors d'usage par une entreprise de recyclage (Groupe SUEZ)
- Lorsque possible, la remise à des associations locales, du type aide à l'enfance, écoles, etc. du matériel destiné au rebut, mais en état de fonctionner



4.2. Le tri sélectif papier/carton et le bilan de la consommation papier



Bilan carbone du tri papier/carton - Siège DCS

Avec **32 100 kilos** de matière recyclée en 2018

On sauve **545** arbres

On évite le rejet de **80.25 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère

On économise **321 m3** d'eau et **80 250 Kwh**

On fabrique par exemple **24 075 kilos** de papier et

132 413 boîtes de chaussures

Bilan carbone du tri sécurisé (contrat Confidentialys)

Avec **416 kilos** de matière recyclée

On sauve **7** arbres

On économise **3411 litres** d'eau

On évite l'équivalent de **112 km** parcourus en voiture

On fabrique **65 kilos** de papier

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



SLR



15 VIE TERRESTRE



Pour information : la production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé.

Bilan de la consommation papier

Si l'on excepte l'année 2016, qui a enrayé la baisse continue de consommation de papier depuis 2010, nous pouvons constater sur le tableau ci-contre, la réduction significative du poids de papier consommé par DCS ces 9 dernières années.

Une baisse de **45,75%** au total sur cette période possible, malgré le grossissement constant et parfois soutenu des effectifs, grâce aux rappels et sensibilisations et aux dispositions de rationalisation prises en interne.

Entre 2017 et 2018, la baisse est de **19.3%**.

Total 2018	575kg
Total 2017	712.5kg
Total 2016	850kg
Total 2015	600 kg
Total 2014	712.5 kg
Total 2013	975 kg
Total 2012	775 kg
Total 2011	800 kg
Total 2010	1062.5 kg



4.3. Les véhicules et les déplacements

Le parc automobile est renouvelé régulièrement de sorte qu'il soit le plus « propre » possible (cf. indicateurs plus bas).

DCS souscrit un contrat auprès d'un loueur qui prévoit l'entretien régulier de la flotte.

Etat du parc actuel :



Classement du parc automobile en fonction de la date de fin de contrat		
Fin de contrat	Nombre	%
2019	10	24.4
2020	8	19.5
2021	13	31.7
Au-delà	10	24.4
Total	41	100

Actions responsables liées aux transports et déplacements

La sensibilisation à l'éco-conduite :

- Mise à disposition d'une Notice d'éco-conduite
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations
- Participation annuelle à un Challenge interentreprises Eco-conduite
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-DRIVE



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

- Prise en charge de l'abonnement ou partie de l'abonnement
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations sur le déplacement autrement et doux
- Promotion des bénéfices santé de certains modes de déplacement
- Participation annuelle à un Challenge interentreprises Mobilité
- Actions auto-partage, véhicules électriques (présentations, partenariats, abonnements annuels gratuits)
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-AIR



Les implantations :

- Les agences DCS sont en centre-ville à proximité immédiate d'une gare pour favoriser les trajets en train

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

- La vidéoconférence pour les entretiens d'embauche
- L'audio et la visioconférence pour certaines réunions (internes ou avec les clients)

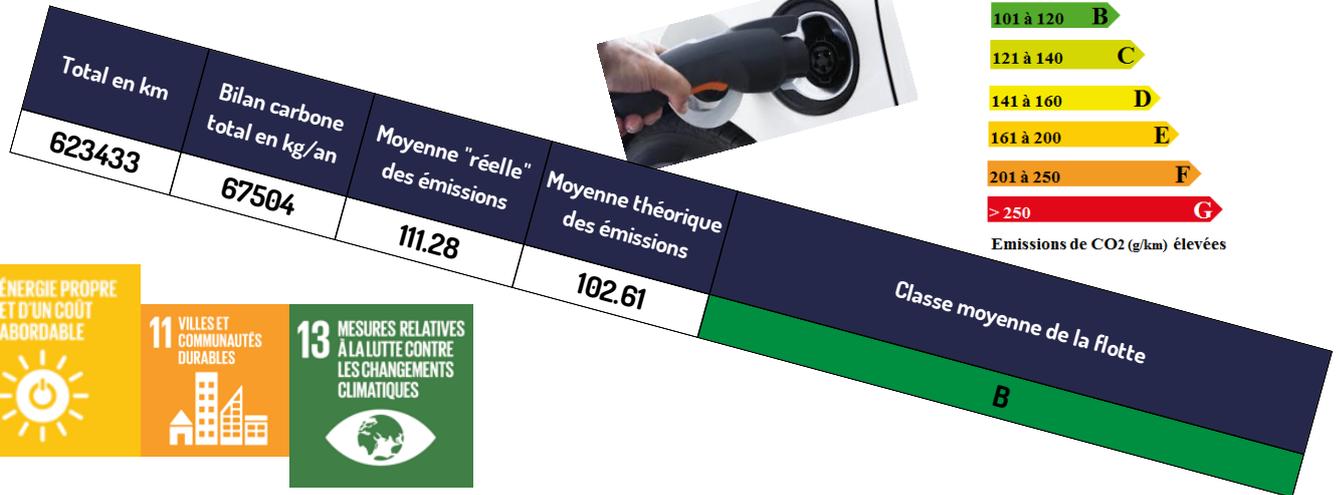




OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Estimation de l'efficacité énergétique du parc auto DCS :



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Parc auto	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil de d'émission par l'Etat - 120g de co2 en 2018)	88.2%	93.0%	85%
	Niveau moyen des émissions co2 théoriques du parc auto en g/km par véhicule	101.23	102.61	< ou = 120g de co2/km
	Niveau moyen réel estimé des émissions co2 du parc auto en g/km par véhicule	107.04	111.28	< ou = 120g de co2/km
	Total des Km parcourus	593 209	623 433	/
	Bilan carbone estimé du parc auto (kg de co2 émis)	66 367	67 504	/
	Classe énergétique du parc auto (estimation)	B	B	B
	Sinistralité (nombre total de sinistres hors bris de glace)	9	6	moins de 12
	Sinistralité (nombre total de sinistres responsables et partiellement responsables)	3	3	moins de 5
Transports en commun Train	Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	26.53%	36.34%	25%
	Nombre de trajets annuels en train	770	1135	/
	Kilomètres parcourus en train	337 238	487 004	/
	Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	1824	2635	/



4.4. La consommation énergétique



L'esprit **GREEN IT**

- Système de refroidissement écologique des salles informatiques (réseau d'eau glacée)
- Températures préprogrammées (hiver comme été) pour le chauffage et la climatisation des locaux, dans le respect de la loi Grenelle
- Renouvellement du parc informatique selon la norme basse consommation Energy Star
- Arrêt automatique des postes de travail restés sous tension
- Utilisation renforcée des LED nouvelle génération pour l'éclairage
- Diminution de la puissance des ampoules halogènes
- Réduction des serveurs et mutualisation des ressources
- Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques
- Couplément des Fax avec les systèmes d'impression. Pas de fax séparés
- Campagnes de dépollution numérique (pour suppression des emails inutiles et énergivores)

+ Sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques et habitudes à conserver : éteindre son PC/les lumières, mettre les appareils non utilisés en veille, etc.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Consommation énergétique Bilan Global	Consommation en KWh sur l'année	127 916	134 980	/
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	11 512.00	12 148.20	
	Consommation d'électricité (en kWh/à l'effectif)	752.45	741.65	Au moins contenir



5. L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption

Performance Ethique des Affaires : 70/100 (top 21% - évaluation EcoVadis octobre 2018)

- ✓ **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'engagement anticorruption de DCS

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.

Lyon, le 4 juin 2019

Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Le kit anticorruption DCS

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Dispositifs d'alerte

- Plateforme de lancement et traitement des alertes (Groupe SYNERGIE). Elle permet de recueillir les signalements, d'échanger avec les lanceurs d'alerte, de stocker les informations utiles à l'enquête dans des conditions optimales de sécurité et de confidentialité
- Procédure de lancement et de traitement des alertes
- Procédure de déclaration de conflit d'intérêt et formulaire associé
- Procédure « cadeaux et invitations »

NOTE: Le dispositif d'alerte est étendu aux alertes professionnelles

Contrôle interne et comptable

- Procédures comptables
- Contrôle interne et de gestion
- Audit (interne ou externe)
- Evaluation des partenaires commerciaux (dues diligences)



Engagement

- Politique de tolérance 0 vis-à-vis de la corruption
- Code d'éthique et de bonne conduite complet (incluant comportements à proscrire et à adopter dans différentes situations sensibles)
- Régime disciplinaire
- Protection des lanceurs d'alerte

Organisation

- Compliance Officer (aussi DPO sur le RGPD), receveur des alertes
- Référents par processus sensible, aidés de case managers pour le traitement des alertes



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Dispositif de formation et de sensibilisation

Formation des acteurs selon leur degré d'exposition aux risques

- Acteurs de niveau 1: Top Management, pilotes de processus, resp. de services, cadres de l'entreprise (présentiel)
- Acteurs de niveau 2: managers commerciaux, opérationnels, personnel Rh/recrutement et administration client/partenaire (présentiel ou e-learning, etc.).

Gestion des risques de corruption

- 5 processus sensibles identifiés: Finances, Commerce, Opérations, RH, Management de l'entreprise avec leurs risques de corruption associés
- Analyse et évaluation des risques pour chacun des processus sensible identifié
- Cartographie synthétique faisant apparaître risques bruts (avant actions compensatoires) et risques nets (après mise sous contrôle)



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Performance organisationnelle et Système de Management

DCS est reconnue sur son marché comme un partenaire solide. Elle s'efforce de contribuer au mieux au développement de ses clients en recherchant pour eux des gains de productivité basés sur la proactivité de ses collaborateurs, l'innovation de ses solutions et une vision solidaire du service

Au fil des années, l'entreprise a construit un **système de management** et une **organisation** fiables, robustes, capables de garantir la maîtrise de ses prestations, et certifiés **ISO 9001 : 2015** par l'**AFNOR**

Pilotée de façon constante, la performance organisationnelle relève d'un management et d'acteurs impliqués à tous les niveaux

Les **démarches RSE et Qualité** marchent main dans la main dans une logique vertueuse de qualité totale, alliant **satisfaction des clients** et **satisfaction du personnel**

Sécurité de l'information

Déjà fortement engagée sur les questions liées à la sécurité, DCS a démarré en 2017 avec l'AFNOR, un travail d'alignement sur les pratiques issues du référentiel très exigeant **ISO 27001**

Un plan de déploiement a été défini sur plusieurs années afin de garantir une compréhension et une application justes et pertinentes, pour éventuellement décider à terme de tenter une certification



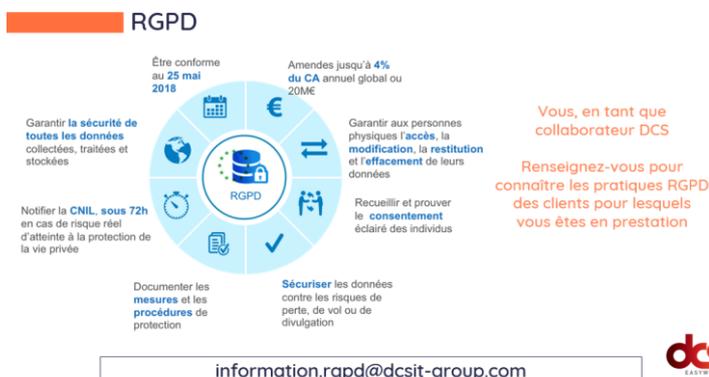
Données personnelles et confidentialité (RGPD)

Soucieuse de maintenir une **relation de confiance** avec ses clients, salariés ou autres parties intéressées, et conformément au Règlement (UE) Général sur la Protection des Données, DCS applique les principes de **transparence** et **d'intégrité** à sa politique de gestion, pour **garantir la collecte, le traitement et le stockage responsable** des données personnelles auxquelles elle a accès

La politique DCS de protection des données est disponible sur son site Internet

Lors des **accueils/intégrations**, la Responsable RH et les assistantes d'agence sensibilisent les collaborateurs au RGPD :

- En tant que salarié, concernant leur droit à demander la suppression ou la modification de leurs données personnelles à l'administration de DCS
- En tant que collaborateur, pouvant informer un utilisateur/client et le réorienter vers l'adresse dédiée suivante : information.rgpd@dcsit-group.com





Transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes

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

- **Politique Qualité et RSE**, vision, orientations, valeurs
- **Communication sur le Progrès** (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 :

- Envois sur demande d'**éléments complémentaires** (plans d'action, chartes/codes, rapports, synthèses, etc.)
- **Participations** à des trophées, concours de Développement et Innovation Durable, et conférences (COP21, Sustain, école Paris Mines Tech, etc.)
- Mise à disposition de **documents sur les points d'accueil DCS** (rapport RSE, Livret de Management, code d'éthique et de bonne conduite, etc.)
- **Communication interne** des engagements et de la performance RSE (mail, affichage, intranet DCS et espace collaborateurs, etc.)
- Diffusion de **flash-info RSE** (interne)
- Diffusion de **revues de presse ciblées** sur les pratiques sociales, environnementales et économiques responsables (interne)
- **Nombreuses communications** sur les actions RSE menées
- **Formations et certifications RSE** internes, etc.
- **Formations lutte contre la corruption**

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

Transparence comptable

La bonne gouvernance est assurée par des **contrôles et des évaluations annuelles** effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable (et selon la prise en compte des exigences de la Loi Sapin II)

Les résultats des contrôles sont communiqués dans la présente Communication sur le Progrès, accessible publiquement

L'excellente santé financière de l'entreprise contribue à rassurer les acteurs économiques du secteur et les salariés de l'entreprise

Notation Banque de France FIBEN : D3++

Soit un indice de solidité financière très bon et une très bonne capacité à honorer ses engagements financiers à horizon de 3 ans



Pratiques commerciales éthiques et responsables

DCS s'assure que l'ensemble de ses parties prenantes internes est informé et respecte sa **Politique d'Éthique des Affaires** et 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 au respect 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

Les engagements concernent par exemple les pratiques commerciales, les délais de paiement, la transparence et la justesse des coûts, etc.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Questionnaire Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) Fournisseurs de DCS

3- Quelles sont vos principales actions/voies prioritaires engagements RSE (sociaux, environnementaux, économiques et éthiques, et avec fournisseurs)?

Le social :

L'environnement :

L'économie et l'éthique des affaires :

Les achats responsables et les sous-fournisseurs :

Merci de nous fournir en annexe de questionnaire tout document et décrire la démarche ou les actions RSE :

- Déclaration d'engagement (lettre d'engagement, Charte...)
- Rapport Développement Durable RSE ou Communication sur le Progrès
- Participation aux salons
- Résultats d'évaluation/certification RSE (Bovaris, Luxe, ISO 26000...)
- Certification ISO 14001, ISO 9001, ISO 18001, etc...
- Autres engagements (Charte de la diversité...)

Charte RSE Fournisseur
Ethique - Responsabilité Sociétale - Développement Durable

Membre honorifique et Sponsor du **Parti Municipal de l'OSBL**, DCS s'efforce chaque jour ses employés en matière de cohésion sociale et culturelle, de responsabilité environnementale et d'éthique business et économique.

La performance RSE* la classe au top 1% mondial des entreprises évaluées par la société d'experts indépendante **Ecovadis**.

Partie par des valeurs humaines, citoyennes et éducatives, l'entreprise cherche sur les pas d'une croissance partagée et durable, dépassant d'un climat de confiance et de respect mutuel dans le travail, des efforts et de la coopération de tous.

(*) RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises

PROFITER LE MAXIMUM DE CEMANAL
La vie de travail réside dans l'action de chacun, chez soi, dans l'entreprise, dans nos relations avec nos partenaires.

Cela passe par l'adoption de comportements positifs et responsables et la compréhension des enjeux d'un développement qui pour être durable et performant se doit d'être écoresponsable, socialement équitable et écologiquement soutenable.

Un vaste projet d'entreprise, mais aussi d'intérêt général, pour garantir aux générations futures de vivre dans un monde globalement meilleur !

L'ENGAGEMENT RSE FOURNISSEUR
Pour cette raison, et dans le cadre de sa politique d'Achats Responsables, DCS invite ses fournisseurs à s'engager et agir à ses côtés.

Aussi, le critère RSE étant pris en compte dans les évaluations annuelles de DCS, des informations RSE sont demandées pour pouvoir évaluer ce critère le plus justement possible, et des audits pourront être organisés en accord avec le fournisseur.

La Direction RSE de DCS se tient à la disposition des fournisseurs pour toute précision sur sa démarche, son aide et accompagnement sur les lieux.

LES GRANDES LIGNES DE L'ENGAGEMENT RSE DE DCS À RESPECTER

- 1. Respect des Droits Universels et Fondamentaux :**
Tels que énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948, et la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 12 décembre 2000 (mise à jour).
- 2. Respect des Normes de Travail :**
Éthique, non-discrimination, égalité des chances, dialogue social, formation, management bioéthique, conditions de travail, etc.
- 3. Responsabilité environnementale :**
Réduction de l'empreinte écologique globale par la bonne gestion des consommables et du matériel, le recyclage et le tri, les efforts en matière de mobilité durable, la rationalisation des déplacements, la communication d'énergie, etc.

DCS 1818, 2018, 2017, 2016, 2015 | Chartre RSE Fournisseur V2 | Page 2 sur 2

1^{er} prix Perf. RSE 2017

1^{er} prix Perf. RSE 2018

1^{er} prix Perf. RSE 2019



Achats responsables

- Sensibilisation des fournisseurs sensibles aux engagements RSE de DCS (+ envoi d'une **Charte RSE fournisseur**)
- Signature de la Chartre RSE DCS par les fournisseurs
- Vérification des engagements RSE (+ envoi d'un **Questionnaire RSE fournisseur**) - audit documentaire et recherches complémentaires* si nécessaire (notamment en l'absence de retour fournisseur)
- Evaluation annuelle des fournisseurs comprenant l'application d'un critère « engagement RSE » comptant pour 5 points sur 20 sur la note de sélection
- Pilotage de l'évolution des engagements RSE des fournisseurs (renforcement du suivi et de la récupération des informations RSE en partenariat avec un cabinet spécialisé)

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

Bon à savoir - Prix Performance RSE (Sustain)

DCS participe tous les ans à la **conférence internationale Sustain** organisée par EcoVadis sur les Achats Responsables et la RSE

Depuis 2017, en marge de cette conférence se tient également les **Sustainability Leadership Awards**, qui récompensent la meilleure performance RSE des évalués, dans plusieurs catégories

DCS a remporté le **1^{er} Prix RSE** dans son **secteur TIC** en **2017, 2018 et 2019**

4 EDUCATION DE QUALITÉ

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : 70/100 (top 1% - évaluation EcoVadis octobre 2018)



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Achats responsables	Taux de fournisseurs critiques signant la Charte RSE fournisseur de DCS	32.3%	69.0%	65%
	Critère RSE à la sélection de vos fournisseurs ? Oui/non	Oui	Oui	/
	Taux des fournisseurs critiques consultés dans l'année et évalués sur leur performance RSE	100.0%	100%	100%
	Taux de fournisseurs critiques consultés, engagés sur des aspects sociaux et/ou Environnementaux	54.8%	55.9%	50%
	Pourcentage des acheteurs formés au développement durable sur les 3 dernières années	100.00%	100.00%	100%
	Nombre d'actions de sensibilisation des acheteurs au développement durable	19	19	/
Délais de paiement des fournisseurs	Taux de paiement des factures dans les 30j (consultants)	49.53%	58.25%	60%
	Taux de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs)	25.29%	47.15%	50%



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2017	2018	OBJECTIFS
Lutte contre la corruption	Nombre d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel	0	0	0
	Pourcentage d'acteurs commerciaux ayant signé le code de conduite	100.00%	100.00%	100%
	Nombre d'erreurs détectées par le commissaire au comptes lors des contrôles juridiques et comptables	0	0	0
	Solidité financière - Notation Banque de France (FIBEN)	D3+	D3++	/



6. L'évaluation de la performance RSE (octobre 2018)



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

Sa progression constante (cf. récap. disponible plus bas), témoigne de son investissement régulier et de sa volonté à maintenir des engagements forts et obtenir des résultats significatifs au niveau social, environnemental et de son modèle économique.

Ci-dessous, le détail des derniers scores de l'évaluation d'octobre :



Installée depuis 2014 dans le **top 1%** des fournisseurs les mieux évalués par EcoVadis, DCS s'était vu décernée le Prix de la Performance RSE, dans sa catégorie, lors des 1^{er} **Sustainability Leadership Awards** en mai 2017, trophées organisés à l'occasion de **conférence internationale annuelle Sustaln** à Paris. Un prix qu'elle obtiendra à nouveau en 2018 et 2019.

Ecovadis évalue la performance de plus de 55 000 sociétés dans le monde.

De plus, l'**enquête de réputation et d'éthique** réalisée dans le cadre de l'évaluation annuelle, confirme la fiabilité de DCS.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

La Performance RSE de DCS au fil des années :

- 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.



Quelques prix et distinctions RSE :

- **1er Prix de la Performance RSE**, secteur TIC, Sustainability Leadership Awards, Conférence Internationale Sustain, Paris :
 - Mai 2017
 - Avril 2018
 - Mars 2019
- **Prix de la Meilleure Communication sur le Progrès de l'année**, entreprises de 250 à 5000 salariés, AG du Global Compact, Paris :
 - Juin 2019
- **Finaliste des Trophées de la Communication sur le Progrès de l'année**, AG du Global Compact, Paris :
 - Juin 2016
 - Mai 2017
 - Avril 2018
- **Finaliste des Prix RSE/DD**, école Paris MINES TECH/CEGOS, Paris :
 - Juin 2018 (Prix collaboratif)
 - Mai 2019 (Prix Innovation pédagogique)



7. La sensibilisation et la formation RSE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Communication et mobilisation

Elles s'effectuent toute l'année via différents canaux de communication : **emails, affichages, intranet, site Internet, réseaux sociaux** (LinkedIn, Viadeo, Jobteaser pour les étudiants), **réunions** (commerciales, des opérations, managers de proximité, recrutement, Comités de Pilotage, séminaires...), **groupes de travail ou sessions de formation et certification internes ou sensibilisations/échanges** avec les équipes terrain, **conventions et réunions d'agence** annuelles, **flash-info RSE, etc.**

Créer et maintenir une culture RSE forte et partagée

Exemples d'actions de communication et mobilisation

- Participation à des **challenges interentreprises, trophées d'innovation durable, évènements, salons, conférences, remises de prix, etc.**
- **Animations internes** (concours, 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 Staff

L'**accueil** et l'**accompagnement RSE et Qualité** de tout nouvel arrivant staff sont très soignés et réalisés via des mails d'accueil informatifs personnalisés, des entretiens avec le Directeur RSE et Qualité (présentation complète des politiques, engagements, valeurs, fonctionnements, enjeux des démarches de performance RSE et organisationnelles (ISO 9001))

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



Certificats délivrés



Entretiens de formation et certifications internes RSE

DCS met tout particulièrement 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 se veut transversale, participative et collaborative*

Des **formations, individuelles** avec l'ensemble du Staff du Siège et des agences, **collectives** avec les Managers de proximité/coordonateurs/référents terrain et Centres de service, sont menées à intervalles réguliers et débouchent sur la délivrance de **certificats internes** validant la connaissance des politiques, engagements, valeurs, enjeux et principes, etc.

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



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Récapitulatif des entretiens réalisés en 2018 :

Sujets	Public	Nouvelles intégrations, formations	Nouveaux certificats délivrés
Démarche RSE/DD	Staff	20	9
	M. Prox	28	28
Démarche Qualité	Staff	21	8
	M. Prox	28	28



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

8. Les actions marquantes

DCS est membre actif et SPONSOR (« PARTICIPANT ») du Global Compact France

Assemblées Générales et Trophées des Meilleures Communications RSE (Paris)

Tous les ans, DCS participe aux Assemblées Générales du Global Compact, journées faites de rencontres et d'échanges (ateliers, déjeuners débats...) avec les membres du réseau France

Trophées 2018 des Meilleures Communications RSE

Comme en 2015, 2016 et 2017, DCS a terminé **finaliste** dans sa catégorie des **Trophées 2018 de la Communication sur le Progrès de l'année**, lors de la 13^{ème} AG du Global Compact : une AG ayant posé la question de la place de la **mission d'intérêt général de l'entreprise** et donc des « raisons d'être » de l'entreprise

Trophées 2019 des Meilleures Communications RSE

C'est avec beaucoup de joie et d'humilité que DCS a reçu, le 25 juin 2019, le « **Prix de la Meilleure Communication de l'année** » (catégorie des entreprises de 250 à 5000 salariés), à l'occasion de la **14^{ème} Assemblée Générale Annuelle du Global Compact France** ; une AG placée sous le thème des **Objectifs du Développement Durable et de leur intégration dans les entreprises françaises**

Un prix remis par **Geneviève Jean-van Rossum**, Représentante Spéciale Chargée de la Bioéthique et de la Responsabilité Sociale des Entreprises au Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères, **Lise Kingo**, Directrice Exécutive du UN Global Compact Monde et **Jean-Pascal Tricoire**, Président-Directeur Général, SCHNEIDER ELECTRIC et Président du Global Compact France

Le jury prestigieux de ces trophées a tenu à saluer notre niveau d'intégration de la RSE et des parties prenantes, nos actions de pédagogie et notre transparence

Un grand merci au Global Compact France pour l'honneur qu'il nous fait en nous octroyant cette magnifique récompense qui vient en reconnaissance de notre engagement et de nos démarches durables, de bien commun et d'intérêt général



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



25 juin 2019 | 14^{ème} Assemblée générale





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Conférence Internationale Sustaln sur les Achats Responsables et la RSE (Paris)

Cette conférence annuelle réunit experts, professionnels et dirigeants du monde entier pour partager meilleures pratiques, expériences, challenges et évoquer les dernières tendances réglementaires, législatives et technologiques

En 2017, EcoVadis, organisme évaluateur de la performance RSE et organisateur de l'évènement, a lancé ses **Sustainability Leadership Awards**

Retour sur l'édition 2018

Tables rondes, ateliers, débats, sessions, conférences, présentations (nombreux intervenants prestigieux)...

- DCS est conviée au **Strategic Forum** (partage d'informations, d'idées visant à améliorer l'expérience et la méthodologie d'évaluation EcoVadis)
- DCS remporte le **Prix de la Performance RSE** dans la catégorie TIC lors des 2^{èmes} Sustainability Leadership Awards pour la 2^{ème} année consécutive
- DCS co-anime avec Toyota une **Break out Session** consacrée à la RSE et la création de valeur

Retour sur l'édition 2019

- DCS remporte le **Prix de la Performance RSE** dans la catégorie TIC lors des 3^{èmes} Sustainability Leadership Awards pour la 3^{ème} année consécutive





Premiers de Cordée

« Premiers de Cordée est une association qui propose des initiations sportives pour les enfants hospitalisés et des actions de sensibilisation au handicap auprès des scolaires et des entreprises ».

Depuis 2018, DCS est fière de soutenir son action. Parce qu'il n'y a rien de plus important et de plus beau que le sourire et la joie d'un enfant et rien de plus injuste qu'un enfant frappé par la maladie

Nathalie Péchalat (patineuse artistique), Thierry Omeyer (gardien de l'équipe de France de Handball), Kylian Mbappé (footballeur, attaquant de l'équipe de France) en sont notamment marraine et parrains d'honneur

De nombreux évènements et partenariats sont organisés tout au long de l'année afin d'aider l'association à récolter les fonds lui permettant de financer ses actions (la semaine du sport à l'hôpital, la tournée du sport à l'hôpital, la journée évasion...).

Comme pour ELA, ROCKAWAY, le groupe de Christian JEANPIERRE, organise chaque année depuis novembre 2017, un concert caritatif à l'Olympia, auquel se joignent de nombreux guests (chanteurs, animateurs, acteurs, grands sportifs...)

Pour soutenir Premiers de Cordée : www.premiersdecordee.org



ELA

Durant 5 années, DCS a soutenu ELA, association de lutte contre les Leucodystrophies, en sponsorisant le concert caritatif donné tous les ans à l'Olympia de Paris depuis 2008. La dernière édition de ce concert a eu lieu en mai 2017 ;

Pour soutenir ELA : www.ela-asso.com





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



Courir Pour elles
Toutes solidaires

Octobre Rose et Courir Pour Elles

En octobre 2018, DCS a relayé en interne la campagne de sensibilisation sur les cancers féminins Octobre Rose

Dans la continuité de cette campagne, l'entreprise s'est inscrite pour participer à la course solidaire du 19 mai 2019 à Lyon, organisée par l'association **Courir Pour Elles** qui soutient les femmes atteintes d'un cancer et la recherche



marathon, de nantes
A chacun sa distance

Les Foulées de l'éléphant à Nantes

Le 27 avril 2019, DCS a également participé aux *Foulées de l'Eléphant* à Nantes

Marcher et/ou, courir, c'est à la fois pouvoir défendre une cause belle et juste, se faire du bien et partager un moment convivial avec ses collègues

DCS IT GAMES

En partenariat avec l'Académie de Lyon, DCS a lancé en 2015 le challenge DCS IT GAMES qui s'adresse aux étudiants de deuxième année des BTS SIO/SISR

Lors de l'édition 2018/2019, l'Académie de Clermont-Ferrand s'est également associée au challenge

Au total, ce sont près de 150 étudiants issus de 15 établissements rhônalpins qui ont participé en plusieurs équipes

Rappel du déroulement :

- Ateliers organisés par les équipes RH de DCS avec les étudiants dans les établissements participants
- Première épreuve en décembre (Quiz technique et Quiz RH)
- Grande finale (Quiz technique et projet de groupe défendu devant un Jury de professionnels et enseignants) et cérémonie de remise des Trophées en mars

Objectifs :

Cher à DCS, ce challenge mobilise chaque année une équipe interne multi-compétences : chargés de recrutement, chefs de projet, responsables des opérations, responsable communication... qui se déplacent dans les établissements pour rencontrer les futurs candidats et les faire participer à différents ateliers, comportant parties RH et technique

Ce challenge est l'occasion de rencontrer des étudiants pour les accompagner dans leur future recherche d'emploi. Cela permet aussi à DCS de présenter l'entreprise et ses opportunités

Depuis la création des DCS IT GAMES, plusieurs diplômés ont déjà rejoint la société

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



PRÊTS À RELEVER LE DÉFI ?



LE CHALLENGE DCS IT GAMES REVIENT DANS TON ÉTABLISSEMENT



TON ÉQUIPE IRA-T-ELLE JUSQU'À LA VICTOIRE ?

DCS DCS EASYWARE partenaire des BTS SIO SISR



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



communauté DCS #dcsitgames





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Forum Mix et Métiers organisé par SYNERGIE (Action pour l'emploi des femmes)

Cet événement 100% dédié à l'emploi des femmes s'est tenu le 28 juin 2019 à Lyon

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, pour sa 1^{re} édition à Lyon, de (re)découvrir des métiers en pleine féminisation

L'opportunité pour les candidates de rencontrer des entreprises qui recrutent dans différents secteurs : industrie, transport, BTP, énergie, naval, aéronautique, informatique et numérique, etc.

L'opportunité pour DCS d'aller à la rencontre de candidates potentielles, de présenter ses métiers et promouvoir ses engagements en matière d'égalité des chances, et notamment sa volonté de **soutenir l'emploi et l'employabilité des femmes**

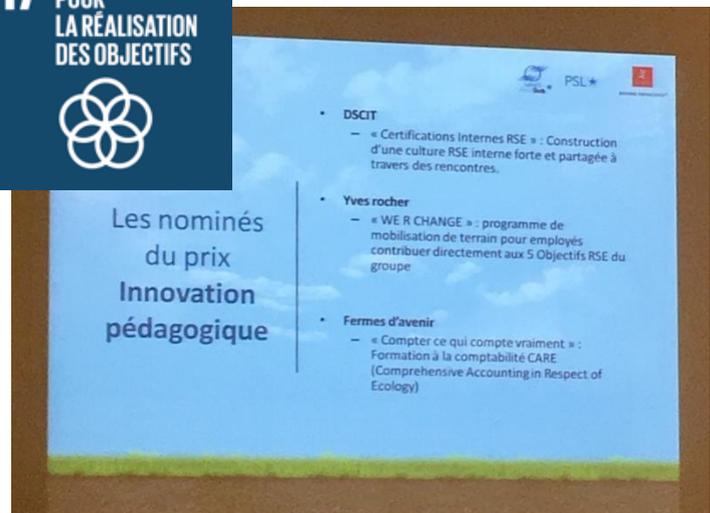
Programme :

- Les rencontres entreprises (stands)
- Les conférences métiers autour des thèmes de l'autocensure et des stéréotypes



28 JUIN 2019 | L'Embarcadère | LYON

#MixMétiers



Prix RSE, Dév. Durable école de MINES Paris Tech/Cegos

Afin de soutenir son Mastère Spécialisé Management Global de la RSE et du Développement Durable, l'école des MINES Paris Tech a lancé en 2017 ses Prix RSE/DD

Sollicitée pour l'édition 2018, DCS a répondu présent et rendu un dossier de participation, afin de contribuer à la promotion du cursus d'école tout en diffusant la parole responsable, éthique et durable, notamment lors de la soirée « Rencontres & Enjeux RSE » en marge des trophées

Edition 2018

En juin 2018, DCS termine finaliste des trophées dans la catégorie « Prix collaboratif »

Edition 2019

En mai 2019, DCS termine finaliste des trophées dans la catégorie « Prix Innovation pédagogique »





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



Dialog Café Sessions

Une démarche positive pour tous !

Lancés en 2015, les Dialog Café Sessions ont été mis en place à l'initiative de la Présidente de DCS, Fabienne DALLIERE

Déroulement : Matinées en petits groupes autour d'un petit déjeuner convivial une fois par trimestre dans toutes les agences

Les objectifs :

- Aller à la rencontre des collaborateurs pour échanger librement sur leur mission, leur quotidien, leurs difficultés, leurs attentes, ou encore leur rapport à l'entreprise
- Faire se rencontrer des collaborateurs ne se connaissant pas ou peu et confronter les expériences

Dialog Café Session

Votre moment privilégié

Challenge interentreprises Mobilité Auvergne Rhône-Alpes

Rappel du principe du Challenge « au travail, j'y vais autrement » : laisser sa voiture au garage, faire la promotion des modes doux de transport et mobiliser ses salariés sur une journée d'action

La 9ème édition a mis en avant la thématique « Mobilité et Santé »

Les objectifs pour DCS :

- Rassembler un maximum de salariés DCS lors du challenge et démontrer l'engagement et l'impact positif de nos équipes lors d'actions d'intérêt commun !
- Être au rendez-vous d'un enjeu majeur de santé publique au regard de la qualité de l'air mais aussi, de santé individuelle en raison de la sédentarisation croissante de la population
- Créer un événement festif, cohésif et convivial en interne : buffets organisés avec nos équipes siège, agence et centres de service sur le site du Britannica à Lyon



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Challenge interentreprises Mobilité Auvergne Rhône-Alpes (suite)

Depuis 6 ans DCS et ses salariés se mobilisent lors du Challenge Mobilité

Edition 2018

Participation : 86 collaborateurs



Mode de transport	Kilomètres			Trajets			Distance moyenne	
	Total	Report	% Report	Total	Report	% Report	Report	Total
marche	65	14	21%	16	3	18%	4	4
velo	35	27	77%	4	3	75%	9	8
transports en commun	222	21	9%	26	2	7%	10	8
covoiturage	238	55	23%	7	1	14%	55	34
train	750	110	14%	11	1	9%	110	68
multimodalité	236	47	20%	10	4	40%	11	23
télétravail	407	187	45%	7	6	85%	31	58
autre	19	0	0%	5	0	0%	0	3
total	1972	461	23%	86	20	23%	23	23



Edition 2019

Participation : 88 collaborateurs



Mode de transport	Kilomètres			Trajets			Distance moyenne	
	Total	Report	% Report	Total	Report	% Report	Report	Total
marche	106	41	38%	20	4	20%	10	5
velo	4	1	22%	2	1	50%	1	2
transports en commun	294	64	21%	36	5	13%	12	8
covoiturage	31	31	100%	2	2	100%	15	15
train	494	40	8%	9	1	11%	40	54
multimodalité	415	40	9%	9	2	22%	20	46
télétravail	161	116	72%	4	2	50%	58	40
autre	539	0	0%	6	0	0%	0	89
total	2044	333	16%	88	17	19%	19	23





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Challenge éco-conduite et éco-mobilité (GECO AIR) 2019

DCS participe à ce Challenge depuis sa 1^{ère} édition en 2014. Circonscrit à la région Auvergne Rhône-Alpes jusqu'en 2017, il est devenu national en 2018

DCS a obtenu de nombreux prix au niveau régional lors des éditions précédentes. En 2018, après avoir changé de catégorie pour le challenge devenu national (500 à 999 salariés), DCS obtient malgré tout le 2^{ème} Prix de la participation

Le principe du Challenge est simple :

- 1) Télécharger l'application GECO AIR
- 2) L'application analyse les émissions liées aux trajets de son utilisateur, quel que soit le type de transport
- 3) Elle le sensibilise sur le caractère polluant de ses déplacements avec un score mobilité délivré chaque jour et après chaque trajet grâce à un outil de mesure objectif exprimé en Points Polluants (POP)
- 4) Enfin, lorsqu'il prend sa voiture, elle l'aide à améliorer sa façon de conduire par des conseils simples, pratiques et personnalisés après chaque trajet.

Résultats 2018 de DCS :

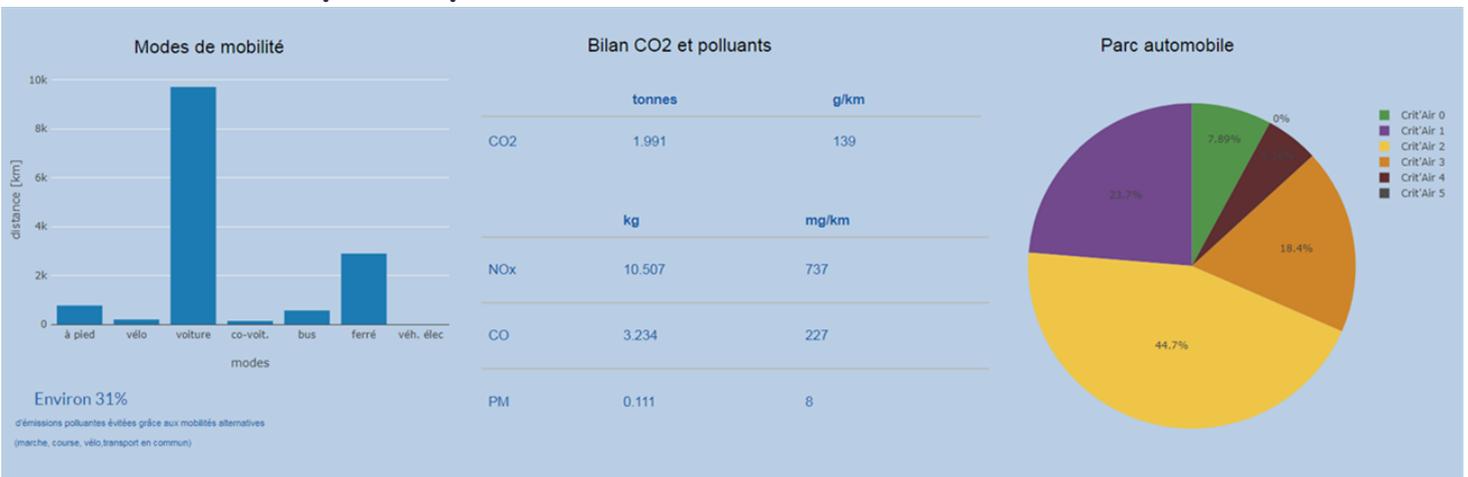
- **47 collaborateurs inscrits**
- **1394 trajets effectués** pour **14260 km parcourus**
- Note moyenne d'efficacité éco-conducteurs : **62/100**
- **Pour les éco-mobilistes** : environ **31% d'émissions polluantes évitées** grâce aux mobilités alternatives !

Résultats au global :

- 121 établissements inscrits (61 en 2017, 52 en 2016, 59 en 2015) / 106 établissements actifs (46 en 2017)
- 3500 nouveaux téléchargements de l'application GECO-AIR (2600 en 2017)
- 368289 km parcourus (204 219 en 2017, 58 628 en 2016, 66 900 en 2015)



Bilan des impacts déplacements DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Informations sur les dangers des polluants

Oxyde d'azote (NOx) :

Il s'agit du monoxyde d'azote (NO) mais surtout du dioxyde d'azote (NO2), principalement formé lors des processus de combustion, notamment dans les moteurs de voiture ou dans les centrales électriques

Provient : principalement du transport routier, il touche surtout les villes

Provoque : hyperactivité bronchique selon le site du ministère de l'Écologie, augmente la fréquence et l'intensité des crises d'asthme et parfois affections pulmonaires chez l'enfant

Monoxyde de carbone (CO) :

Quand on le respire, il prend la place de l'oxygène

Provient : des appareils de chauffage ou de cuisson qui marchent au gaz, au bois, au charbon, à l'essence, au fuel ou à l'éthanol, le barbecue, le groupe électrogène, le moteur de voiture/de moto

Provoque : maux de tête et envies de vomir ou mort en cas d'exposition prolongée dans un lieu confiné

Particules (PM) :

Les particules fines, également appelées PM (particulate matter, en anglais), sont des matières microscopiques en suspension dans l'air

Provient : des activités de construction (PM10), soit de la combustion du bois ou des carburants - essentiellement le diesel - ainsi que des vapeurs industrielles (PM2,5)

Les particules les plus petites, qui génèrent le plus d'inquiétudes sur le plan sanitaire (les PM2,5), pénètrent dans les ramifications les plus profondes des voies respiratoires, mais aussi le sang. En outre, elles peuvent contenir des métaux toxiques comme de l'arsenic, du mercure ou du nickel

Provoque : le cancer, l'asthme, des allergies, des maladies respiratoires ou cardio-vasculaires, les risques d'un faible poids des enfants à la naissance

ENTREPRISES PARTICIPANTES





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Journées mondiales, semaines ou mois thématiques

Chaque année, les journées mondiales et autres semaines à thème sont l'occasion pour DCS de manifestations, de campagnes de sensibilisations, de mobilisations ou simplement de donner de l'information.

On retiendra par exemple les thèmes suivants :

- La **Semaine Européenne du Développement Durable**
- La **Journée Mondiale des Droits des Femmes**
- La **Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées**
- La **Journée Mondiale du Compliment**
- La **Journée Mondiale du Bonheur**
- La **Campagne de Dépollution Numérique**
- La **Semaine Européenne de la Mobilité** et jeu concours sur le covoiturage
- La **Journée Nationale du Transport Public**
- La **Journée Mondiale Sans Voiture**
- 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 Bénévolat**
- La **Journée Mondiale de la Terre** et projection de film
- La **Journée Mondiale de la Couche d'Ozone**
- La **Journée Mondiale Sans Sacs Plastiques**
- La **Journée Mondiale du Rangement de Bureau**
- La **Journée Mondiale de la Qualité**
- La **Journée Européenne de la Mer**
- Etc.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Les associations soutenues et causes défendues par DCS au fil des années :

Pour continuer à les soutenir...

ELA association : Lutte contre les Leucodystrophies. Participation au concert caritatif annuel de ROCKAWAY à l'Olympia (depuis 2014) www.ela-asso.com/ 

La Flamme De la Vie : Financement de loisirs, sorties et séjours pour les enfants malades. www.laflammedelavie.com/ 

GERES (Groupe Energies Renouvelables, Environnement et Solidarités) : Notamment dans le cadre de la COP21 <http://www.geres.eu/fr/> 

Fullmobs : Plateforme de mobilisation et d'engagement solidaire (campagnes de dépollution numérique...) <https://fullmobs.org/> 

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/> 

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> 

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/> 

Courir Pour Elles : Association de lutte contre les cancers féminins <http://www.courirpourelles.com/> 





Contact :
BRUSSET Aurélien
Directeur RSE et Qualité
04.78.95.81.70

Page DCS GROUP sur le site du GLOBAL COMPACT :
<https://www.globalcompact-france.org/participants/887>