

**LUTTE CONTRE LA
CORRUPTION**



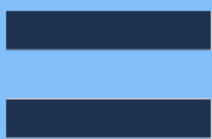
ENVIRONNEMENT

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



*Responsabilité Sociétale d'Entreprise
Développement Durable*

JUILLET 2020



**DROITS DE
L'HOMME**



**NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL**

SOMMAIRE

DECLARATIONS D'ENGAGEMENT	3
1. LA GOUVERNANCE	7
1.1. LE SYSTEME DE MANAGEMENT	7
1.2. L'INTEGRATION DE LA RSE DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES	8
1.3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA RSE DANS LA CHAINE DE VALEUR.....	9
1.4. LA PRISE EN COMPTE DES PARTIES INTERESSEES DU SYSTEME DE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE	9
1.5. L'ORGANISATION DU RETOUR D'INFORMATION DES PARTIES INTERESSEES	9
2. LES DROITS DE L'HOMME	10
3. LES NORMES DE TRAVAIL.....	12
3.1. LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION	12
3.2. LA SANTE, LA SECURITE, LA COHESION ET LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL	16
3.3. LE MANAGEMENT ET LE LEADERSHIP	18
3.4. LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI	20
3.5. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION.....	23
4. LA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE	25
4.1. LES CONSOMMABLES ET LE MATERIEL	25
4.2. LE TRI SELECTIF PAPIER/CARTON ET LE BILAN DE LA CONSOMMATION PAPIER.....	26
4.3. LES VEHICULES ET LES DEPLACEMENTS	26
4.4. LA CONSOMMATION ENERGETIQUE	28
5. L'ETHIQUE DES AFFAIRES ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	31
6. L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE (NOVEMBRE 2019)	37
7. LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION RSE.....	39
8. JOURNAL DE BORD D'UNE ANNEE D' ACTIONS.....	41
<i>LES ASSOCIATIONS SOUTENUES ET CAUSES DEFENDUES PAR DCS AU FIL DES ANNEES :.....</i>	<i>54</i>



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Déclarations 2020 d'Engagement RSE* Et de soutien continu au Global Compact des Nations Unies

DCS est un acteur responsable dans le secteur des services du numérique, qui a fêté en 2020 ses 50 ans d'existence et a bâti son histoire sur des valeurs fortes tournées vers l'innovation et l'humain. Sa raison d'être est d'une part, d'accompagner la transformation digitale et préparer le monde numérique de demain, tout en relevant le défi majeur que représente aujourd'hui la sécurisation de l'information, et d'autre part, d'entretenir des relations saines, équilibrées et durables avec ses salariés et clients, dans un souci d'enrichissement et d'épanouissement réciproques.

Cette vision solidaire du service en fait un partenaire solide, sérieux et de confiance, respectant avant tout l'intelligence humaine, encourageant la transmission et la conservation des savoirs et valorisant l'expertise.

Membre du Global Compact des Nations Unies depuis 2010, DCS place la Responsabilité Sociétale au cœur de ses préoccupations et fonctionnements, notamment par l'adoption d'une approche pédagogique et managériale bienveillante et d'un Leadership humble et positif.

Son engagement est fort et sincère, comme l'est sa volonté de contribuer au sens large et d'agir dans sa sphère d'influence, voire au-delà, pour l'intérêt général. En témoigne la présente « Communication Sur le Progrès » (notre 10^{ème}) retraçant le plus fidèlement possible une année de mobilisation avec nos salariées et/ou nos partenaires, ainsi que nos résultats, bons et parfois moins bons, transparence et honnêteté obligent, couvrant les trois piliers du Développement Durable. Le rapport est accessible à l'ensemble de nos parties intéressées, internes et externes, depuis notre site Internet, ainsi que notre code d'éthique et de bonne conduite, décrivant plus précisément notre politique de tolérance zéro en matière de corruption et pratiques économiques douteuses.

1^{er} Prix de la Performance RSE** en 2017, 2018, 2019 et 2020, remis lors de la conférence Sustain à Paris (DCS est évaluée tous les ans depuis 2012 sur cette performance par Ecovadis), et 1^{er} Prix 2019 de la Communication*** à l'Assemblée Générale du Global Compact France, toujours à Paris, la qualité de notre engagement et de notre démarche est régulièrement saluée par ces partenaires experts, rigoureux et prestigieux.

Aussi, par cette lettre, je déclare renouveler l'engagement sociétal de DCS, son soutien continu au Global Compact et à ses 10 principes, ainsi que son attachement à défendre, promouvoir et mettre en valeur les 17 objectifs du Développement Durable des Nations Unies.

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter une agréable lecture. Puisse-t-elle être inspirante et porteuse de sens.

**La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (aussi connue sous le nom de Développement Durable) est une démarche de progrès dans les pratiques sociales, environnementales et économiques.*

***Catégorie « Entreprises de taille intermédiaire, secteur TIC ».*

****Catégorie « Entreprises de 250 à 5000 salariés » ».*

Lyon, le 4 juin 2020

Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



Préparer le monde de demain...

Une démarche RSE* sincère et appliquée permet à toute organisation d'être en phase avec les évolutions de la société et avec les enjeux liés à ces évolutions. Elle l'aide à rester au plus près des attentes de ses salariés, de ses clients et de toutes ses autres parties intéressées internes ou externes.

Innovation managériale, organisationnelle et technique, amélioration de la qualité et du service par l'anticipation des risques et la création de valeur, fidélisation, image de marque et réputation solides..., les bienfaits de la RSE lorsqu'elle sert de socle au système de management ne sont plus à démontrer et sont multiples. Une entreprise consciente et engagée résiste par ailleurs mieux aux soubresauts et aux chocs à encaisser en période de crise sociale, économique ou sanitaire. Côté chiffres, France Stratégie a évalué le gain de performance obtenu grâce à une telle démarche à 13%.

Considération pour l'humain (équité, santé/sécurité, bien-être, confiance...), respect de l'environnement et réduction de l'empreinte écologique (maîtrise des consommations d'énergie, dépollution numérique...), défense de modèles économiques éthiques (relations saines avec les partenaires et fournisseurs, fairplay, lutte contre la corruption...), contributions au bien commun, sont autant de générateurs de sens, de motivation et parfois même de fierté dans l'accomplissement de nos missions.

En invitant les entreprises à dépasser leurs intérêts particuliers et à assumer un intérêt d'ordre supérieur, social, et collectif, la Loi PACTE adoptée en 2019 à l'Assemblée Nationale, a représenté un marqueur fort des mutations de notre époque. La RSE doit en effet pouvoir aider l'organisation à se transformer culturellement et à s'adapter aux changements de notre société. C'est un outil de cohésion interne rendu puissant par la réalisation d'actions concrètes, utiles, mobilisatrices, qui font sens pour les salariés et touchent à des valeurs qu'ils souhaitent partager avec leur employeur.

Placer la pédagogie au cœur de l'engagement, c'est affirmer sa volonté de transmettre et d'éduquer, de rendre plus clairs les enjeux de nos actions (sociales, environnementales et économiques), afin de susciter toujours plus de compréhension et d'adhésion, de donner l'envie au plus grand nombre de participer à la co-construction d'un monde plus sensé et durable. C'est aussi réunir les conditions de réussite d'une démarche au service des femmes et des hommes de l'entreprise et de la communauté au sens large, car il est bien ici question d'intérêt général !



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Alors, l'entreprise peut-elle aider ses salariés à devenir de « meilleurs citoyens » ? Est-ce son rôle ? Il est évident que oui (*voir notre Tribute dans Bref Eco*). Récemment, certaines politiques RSE ont trouvé un second souffle en réussissant à définir de façon juste et inspirante la raison d'être d'activités qu'elles se doivent désormais de maintenir selon un modèle résolument tourné vers le progrès et l'avenir, dont le succès repose sur nos responsabilités individuelles assumées et un [esprit] collectif de plus en plus fort.

Depuis des décennies, nous n'avons eu de cesse de tirer sur la corde socio-environnementale et économique, pour aboutir à un ordre qui n'a créé que désastres, inégalités, rivalités et guerres et dans lequel nous avons fini par oublier à quel point nous avons tous besoin les uns des autres. Car nous faisons partie d'un même écosystème, lui-même constitué de milliards d'autres écosystèmes plus petits. Le malmener, c'est risquer de mener l'humanité à sa perte.

Le monde de demain sera encore plus conscient et solidaire ou ne sera pas ! La crise sanitaire que nous traversons doit nous servir d'électrochoc. Elle nous offre l'opportunité de remettre les choses en perspective et à leur place, de repenser nos priorités et d'organiser un nouvel ordre mondial centré sur nos vrais besoins. Cela prendra des années, mais il est de la responsabilité de notre génération d'agir ici et maintenant!

N'oublions jamais que c'est la conviction qui porte l'espoir et donne la direction. Arborons fièrement et sincèrement nos engagements responsables et nos valeurs positives d'exemplarité, humilité et bienveillance, pour infléchir petit à petit les comportements et les mentalités à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, et mener à bien notre vaste projet d'entreprise, de société et d'intérêt général.

**La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (aussi connue sous le nom de Développement Durable), est une démarche de progrès dans les pratiques sociales, environnementales et économiques.*

Lyon, le 4 juin 2020

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 2019 : 48 000 000 €

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

Quelques 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 (LinkedIn)...

Engagements/évaluations/certifications/habilitations :

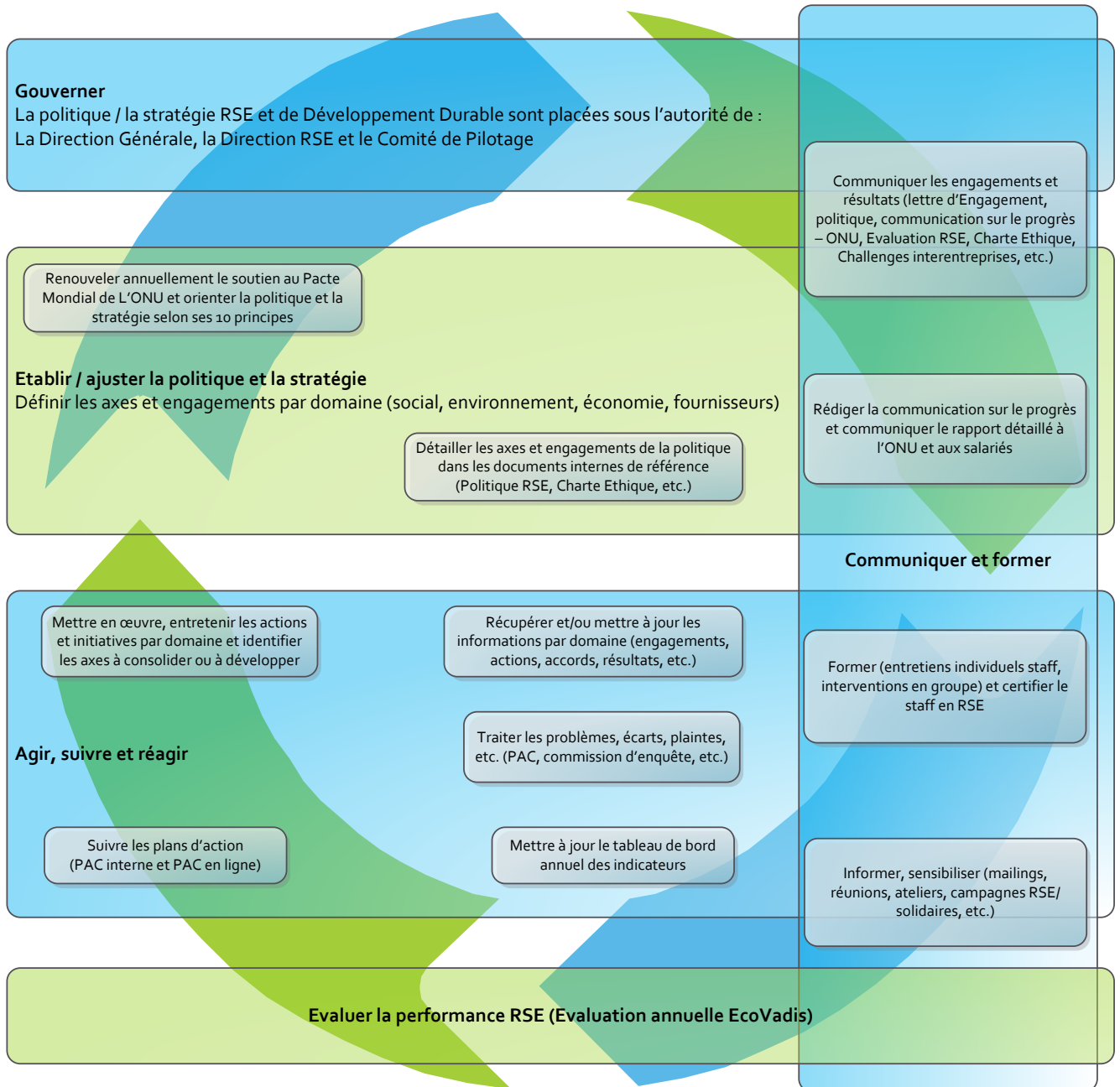
- ✓ Global Compact des Nations Unies (Pacte Mondial de l'ONU France)
- ✓ Evaluation de la performance RSE (EcoVadis)
- ✓ Certification ISO 9001 (AFNOR)
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense



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).

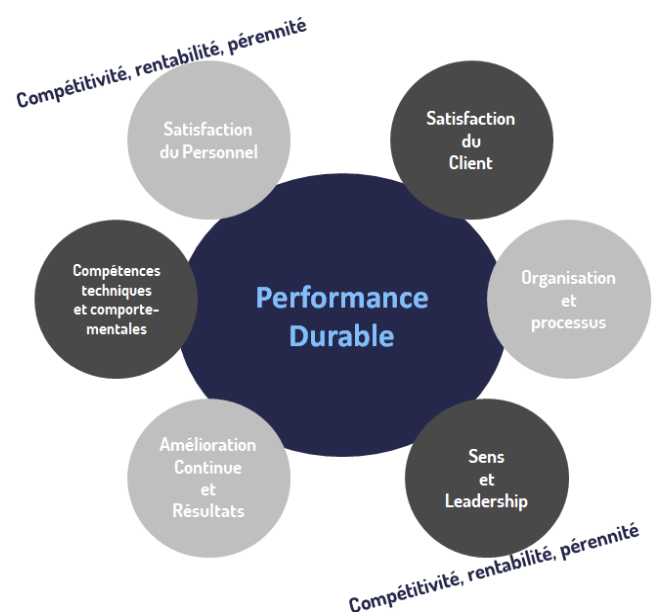
Si nos managers de proximité sont des ambassadeurs auprès des équipes terrain, des actions directes de sensibilisation aux engagements sont également réalisées par la Direction RSE & Qualité avec les équipes.

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 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 d'une synergie entre **performance organisationnelle** et **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. 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 ces parties intéressées** afin d'obtenir :

- 1) L'expression d'insatisfactions, de plaintes, de remarques d'améliorations attendues...
- 2) L'expression de satisfactions, d'encouragements (félicitations, remerciements...)
- 3) Tout autre retour marquant fait ou toute autre attente remontée...

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 du **Global Compact des Nations Unies** depuis 2010.

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**, le **Code d'éthique et de bonne conduite**.

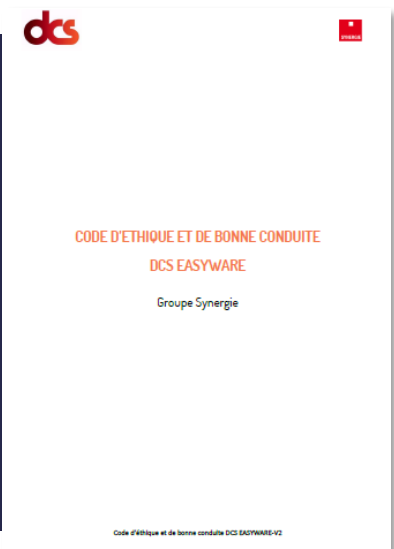
Les pratiques de DCS se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant.

À fin juin 2020, 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.



Les 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 Social et Economique (CSE) régional
Le CSE Central (dont la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
Les Délégués du Personnel
Les Commissions d'enquête paritaires





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	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 novembre 2019)

- ✓ **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 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...)

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



1 PAS DE PAUVRETÉ



Nos Accords d'entreprise

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'emploi en lien avec le recrutement, la formation et la mobilité interne

Accord enfant malade

Accord 35h

Accord PEE

Accord RNC

Accord prime pénibilité

Accord santé/prévoyance

Accord sur complémentaire santé

Accord assimilé cadre

Accord participation

Accord télétravail

Accord déconnexion numérique, etc.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

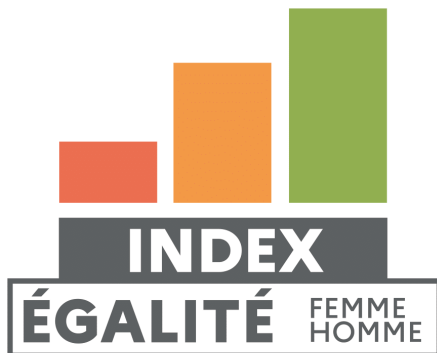




OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Focus sur l'Égalité Femme/Homme



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

L'Index Égalité Femme/Homme 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 Femme/Homme ;
- 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 **86/100**, pour un objectif réglementaire attendu à 75.



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Liberté d'association et de représentation, relations professionnelles, et bilans des accords collectifs	Nombre total d'accords dans l'entreprise	13	13	/
	Dont nombre d'accords relatifs à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail	9	9	/
	Nombre total des représentants du personnel	16	13	/
Travailleurs handicapés	Nombre de travailleurs handicapés <i>(Equivalent temps plein)</i>	38	28	37
	Pourcentage de handicapés permanents dans l'effectif	4,13%	3,89%	6%
Emploi des -26 ans	Nombre de -26 ans engagés dans l'année <i>(CDI et CDD transformés)</i>	81	90	50
	Nombre de -26 ans engagés sur les 3 ans <i>(CDI et CDD transformés)</i>	195	206	150
	Pourcentage des -26 ans hommes/effectif homme	14,30%	15,40%	/
	Pourcentage des -26 ans femmes/effectif femme	17,20%	9,33%	/
	Pourcentage des -26 ans dans l'effectif	14,70%	13,04%	15%
Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI dans l'année	3	9	1
	Nombre de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	20	29	3
	Nombre de +55 ans ayant eu une formation dans l'année	12	10	/
	Nombre de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans dans l'année	1	0	/
	Pourcentage de +55 ans dans l'effectif moyen	4,71%	5,25%	4%



SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Egalités Femmes/Hommes	Taux de féminisation encadrement (femmes cadres/Total cadres)	15,00%	11,06%	/
	Pourcentage de femmes dans l'effectif	12,8%	11,57%	20%
	Pourcentage d'hommes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	0,3%	0,93%	/
	Pourcentage de femmes ayant accédé à un poste d'encadrement/an/effectif total	5,8%	0,62%	
	(1) Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	34,0%	39,80%	/
	(2) Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	40,0%	48%	
	Ecart entre (1) et (2)	15%	17,08%	< ou = 10%
	(3) Pourcentage d'hommes promus (changement de qualification/statut)/an	n.d	4,32%	/
	(4) Pourcentage de femmes promues (changement de qualification/statut)/an	n.d	1,70%	
	Ecart entre (3) et (4)	40,00%	60,65%	< ou = 10%
	(5) Pourcentage d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	6,00%	2,87%	/
	(6) Pourcentage de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	4,80%	3,93%	
	Ecart entre (5) et (6)	25,00%	26,97%	< ou = 10%
	(7) Pourcentage d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	15,40%	16,06%	/
	(8) Pourcentage de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	31,03%	34,70%	
	Ecart entre (7) et (8)	50,37%	53,72%	< ou = 10%
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	2	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'Évaluation des Risques



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 d'agence et conventions annuelles...

Actions diverses

Les points de vigilance sont pris en compte dans les plans d'action issus du **Document Unique d'Évaluation 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 notamment)
- Les Dialog' café sessions (rencontres détendues entre la Présidente de DCS et des groupes de collaborateurs) – voir focus
- Les réunions d'intégration (mini séminaires) pour tous les nouveaux collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 3 mois et comprenant le « Jeu de l'Ambassadeur DCS »
- L'engagement solidaire et caritatif, dont des challenges et défis sportifs : ELA association, Premiers de Cordée, Courir pour Elles, Course des Héros, Run In Lyon, Foulées de l'Éléphant, etc.)
- Les soirées d'équipe : les collaborateurs d'une même prestation se retrouvent le temps d'une soirée (dîner, bowling, animation de réalité virtuelle, escape Game, etc.)
- Les jeux de pronostic lors d'événements 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 à ne pas manquer, actualités et informations pratiques, sans oublier la traditionnelle blague du salarié.



2. Dialog café sessions (Une démarche positive pour tous !)

Depuis 2015, plusieurs fois dans l'année, quelques collaborateurs rattachés à nos agences régionales (Nantes, Lyon et Paris) sont invités à un temps d'échange libre et convivial avec la Présidente de DCS, Fabienne DALLIERE, autour d'un petit déjeuner.

Ce moment privilégié permet aux collaborateurs d'aborder tous les sujets souhaités : leurs missions, leur quotidien, leurs attentes et leur rapport avec l'entreprise.



3. 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 (smart box, cartes cadeaux, entrées pour des parcs d'attractions, etc.). Ces réunions annuelles sont devenues, au fil des ans, un moment incontournable !





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**, invité(e)s à cultiver leur **intelligence émotionnelle** et à pratiquer un **leadership humble et positif**.

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 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...)

De nombreux ateliers sont animés en interne autour du Management Bienveillant, du Leadership humble et positif, ou encore de la cohésion et de l'esprit d'équipe.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Les clés du plaisir au travail :



Les investissements 2019 concernant les espaces de travail et le matériel :

	2018	2019
Dépenses en matériel de production (serveurs, onduleurs, murs d'écran, pc...)	34 251€	90 339€
Installation câblage/téléphonie	6 540€	2 544€
Installation/agencements locaux	125 760€	199 336€
Matériel de bureau	15 750€	2 256€
Mobilier	81 450€	88 611€
Logiciels	53 600€	8 753€

Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Santé, Sécurité, Bien-être	Nombre d'accidents avec arrêt (dont trajet/travail)	10	7	/
	Nombre de journées d'incapacité (nombre total de jours calendaires perdus pour accident du travail, dont trajets maison/travail)	93,5	301	/
	Taux de fréquence des accidents du travail <i>(nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)</i>	9,45%	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>	0.09%	0,31%	< ou = 5%
	Nombre de participants aux actions de formation à la sécurité	35	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	6	8	/
	Taux d'absentéisme global annuel	5.12%	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 2019, 6 POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ont été réalisées en partenariat avec le Pôle Emploi et le FAFIEC. Un dispositif solidaire d'insertion professionnelle, qui permet à DCS de recruter de nouveaux candidats tout en donnant leur chance à des personnes éloignées de l'emploi et de nos métiers, grâce à un accompagnement rigoureux dans leur montée en compétences techniques (micro-informatique, assistance utilisateurs par téléphone).

Les actions significatives de 2019 :

- Politique recrutement : implication forte auprès des écoles (participations aux Jurys, poursuite et élargissement des DCS IT GAMES à une nouvelle région, POE).
- Actions autour de la marque employeur : présence accrue sur LinkedIn, mise en place des rendez-vous du Jeudi (communication chaque jeudi sur les postes clés de la semaine).
- Renforcement de la communication « cooptation » pour inciter nos collaborateurs à partager nos offres de recrutement au sein de leur réseau.
- Amélioration de l'expérience candidat : réflexion sur une optimisation de notre ATS (Applicant Tracking System).

Focus sur la création et l'animation d'un réseau de partenaires indépendants.

Objectifs : animer, professionnaliser et fidéliser le réseau de consultants internes et externes de DCS.

Les actions déjà menées :

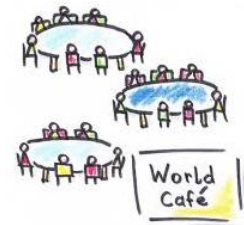
Juin 2019 : pause déjeuner « paroles de consultants ».

Septembre 2019 : enquête auprès des consultants sur leurs attentes.

Avril 2020 : World café



Retour sur notre premier **World Café** !



« Partage d'expériences : Les raisons du succès ou de l'échec d'une mission ? »

Les participants sont invités à constituer 2 groupes pour échanger sur 2 questions :

- **Question 1/Table 1** : pour quelles raisons une mission a-t-elle été vécue comme un échec ? Partage d'expériences
- **Question 2/Table 2** : mission accomplie ! Quels ont été les facteurs de réussite ? Partage d'expériences

1 animateur permanent par table a pour mission d'accueillir les participants à sa table. Il est en charge d'effectuer un jeu de rôle "ice breaker" : jouer le rôle d'un consultant en partageant ses ressentis de réussite ou d'échec.

Les participants échangent pendant 30 minutes sur la question posée.

Puis, ils changent de table et sont accueillis par le 2ème animateur qui leur présente la production du précédent groupe. Les participants peuvent ainsi enrichir la production grâce à leur propre expérience.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Enfin, les 2 groupes se réunissent en plénière pendant 10 minutes pour la présentation des productions par les animateurs.

Cette action organisée via TEAMS eut un **réel succès** et fut un **événement fédérateur**.



interactions
partenaires
différenciation
chaleureux
unique fidélisation business
proactifs climat précieuses
candidats attraction
bienveillant
mission partage informations
FEDERATEUR

Menée dans un climat chaleureux et bienveillant avec des partenaires très proactifs, elle a favorisé le partage et la richesse des interactions.

Les prochaines étapes :

Création d'un espace collaboratif pour insérer du contenu post-événement et partager avec la communauté sur les prochaines thématiques.

Organisation d'un événement World café trimestriel proposé à l'ensemble de nos partenaires et à nos candidats viviers identifiés : Le suivant a eu lieu en juin et s'est articulé autour de la crise sanitaire.

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

BILAN
SOCIAL
2019

Direction des Ressources Humaines

DCS

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE





Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Insertion durable	Taux de CDD par rapport à l'effectif permanent (hors remplacements)	1,76%	2,00%	< ou = 5%
	Nombre de salariés sous contrats CDI (durée indéterminée)	668	640	/
	Nombre de salariés sous contrats CDD (durée déterminée)	12	13	/
	Nombre de CDD de surcroît	4	6	/
	Nombre de CDD de remplacement	39	64	/
	Nombre de contrats CDD/Alternance/Apprentissage transformés en contrat CDI (recrutement interne)	3	8	/
	Nombre d'étudiants accueillis en formation dans l'entreprise	6	8	/
	Nombre de Contrats d'apprentissage/professionnels	2	0	/



3.5. Le développement des compétences et la formation

Le pôle formation constitue l'un des axes stratégiques de DCS.

Afin d'assurer 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).

*Le cursus d'intégration est organisé sur une demi-journée complète et est animé par la Responsable RH et l'assistante d'agence, avec la participation d'un manager opérationnel, de la responsable Communication et du directeur RSE et Qualité.

*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, qui se joue en équipe en répondant à des questions sur DCS, qui concernent des sujets divers et variés tels que les valeurs de l'entreprise, les engagements RSE/Qualité, les us et coutumes et les bonnes pratiques comportementales (chez DCS et chez nos clients), les fonctionnements et démarches administratives internes, etc.



JEU DE L'AMBASSEUR : Concept & Règles

RÈGLES DU JEU
De 4 à 8 participants - Durée : - 30 minutes

Objectif : obtenir des bonnes réponses pour accéder au titre d'Ambassadeur DCS.

La première équipe lance le dé et avance son pion d'autant de cases dans la direction qu'il souhaite. Elle tire une carte correspondante à la couleur de sa case.

Si l'équipe répond correctement, elle obtient un tampon. Que sa réponse soit correcte ou incorrecte, elle passe son tour à la seconde équipe.

La seconde équipe peut à son tour, tenter sa chance.

Le jeu prend fin lorsque un joueur ou une équipe remplit les 4 lignes de sa plaquette de réponse.

Légende des cases sur le plateau :

- x2 Vous devez répondre à deux questions à la suite
- 30 Vous n'avez que 30 secondes pour répondre
- ⊘ Vous ne pouvez pas passer par-dessus cette case

dcS
AS2WAY



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 après quelques semaines de poste chez DCS. Ce moment permet de créer du lien avec le collaborateur, de répondre à ses questions, de déceler certaines interrogations, et avoir une meilleure perception de l'intégration du collaborateur.

- Le **suivi des objectifs** et le **maintien des compétences** tout au long du marché.
- La **réversibilité sortante** (formation des repreneurs).



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Formation	Nombre de participants aux actions de formation (dont CPF) <i>(1 stagiaire compte 1 fois)</i>	412	266	/
	Nombre total d'actions de formation	102	373	/
	Nombre total de jours de formation (dont CPF)	755	989	/
	Nombre total d'heures de formation	5285	6922	/
	Pourcentage de salariés formés/effectif <i>(1 salarié compte 1 fois - pour l'année en cours)</i>	38,00%	40,74%	30%
	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	1,60%	1,60%	1,60%
	Dépenses de formation pour les salariés permanents	155 732,20 €	243 024,03 €	/
	Montant des dépenses par participant aux actions de formation	377,99 €	653,29 €	/



4. La responsabilité environnementale



Performance Environnementale : **80/100** (top 1% – évaluation EcoVadis novembre 2019)

- ✓ **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.
- Les tickets restaurant (carte de paiement)
- Les feuilles de paie (coffre-fort électronique virtuel et sécurisé)
- Signature électronique des contrats d'embauche (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
- Intranet DCS
- Messagerie collaborative Microsoft Office 365 (messagerie, Visio et licences bureautiques disponibles à tout moment en ligne), etc.
- Logiciel de gestion des factures (courant 2020)
- Recours généralisé à Team's et à la Visioconférence

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
- Diminution de l'utilisation des gobelets en plastique remplacés par des verres en fibre de riz



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



Bilan carbone du tri papier/carton - Siège DCS

Avec **31 980 kilos** de matière recyclée en 2018

On sauve **547** arbres

On évite le rejet de **79.95 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère

On économise **319,8 m3** d'eau et **79950 Kwh**

On fabrique par exemple **23 985 kilos** de papier et **131 918 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



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

Consommation papier

On constate une hausse importante de la consommation de papier au global entre 2018 à 2019 (+41,3%). Ce, malgré les messages de responsabilisation quant aux impressions.

La forte activité et le gonflement progressif mais conséquent des équipes présent sur site ont un impact évident. Sur le long terme toutefois, la consommation reste contenue puisque la consommation 2019 équivaut à la consommation de 2011.

Total 2019 **812,5kg**

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



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 sa flotte.

Etat du parc actuel :



Classement du parc automobile en fonction de la date de fin de contrat		
Fin de contrat	Nombre	%
2020	5	12.2
2021	14	34.2
2022	6	14.6
Au-delà	16	39
Total	41	100





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

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
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-AIR

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)



Estimation de l'efficacité énergétique du parc auto DCS :

Total en km	Bilan carbone total en kg/an	Moyenne "réelle" des émissions	Moyenne théorique des émissions	Classe moyenne de la flotte
773 325	87061.00	116.51	114.59	B

Emissions de CO2 (g/km) faibles

- <= 100 **A**
- 101 à 120 **B**
- 121 à 140 **C**
- 141 à 160 **D**
- 161 à 200 **E**
- 201 à 250 **F**
- > 250 **G**



Emissions de CO2 (g/km) élevées



Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Parc auto	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil de d'émission par l'État - 117g de co2 en 2019)	91,1%	93.0%	85%
	Niveau moyen des émissions co2 théoriques du parc auto en g/km par véhicule	105.31	102.61	Cf. seuil de l'État
	Niveau moyen réel estimé des émissions co2 du parc auto en g/km par véhicule	116,51	111.28	< ou = 120g de co2/km
	Total des Km parcourus	773 325	623 433	/
	Bilan carbone estimé du parc auto (kg de co2 émis)	87 061	67 504	/
	Classe énergétique du parc auto (estimation)	B	B	B
	Sinistralité (nombre total de sinistres hors bris de glace)	11	6	moins de 12
	Sinistralité (nombre total de sinistres responsables et partiellement responsables)	2	3	moins de 5
Transports en commun Train	Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	35.81%	36.34%	25%
	Nombre de trajets annuels en train	1056	1135	/
	Kilomètres parcourus en train	438 622	487 004	/
	Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	1 125	2635	/

4.4 La consommation énergétique

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



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
- Campagnes de dépollution numérique (pour suppression des emails inutiles et énergivores) – voir page 50

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

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE





Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Consommation énergétique Bilan Global	Consommation en KWh sur l'année	156 571	134 980	/
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	14 091,39	12 148,20	
	Consommation d'électricité (en kWh/à l'effectif)	747,38	741,65	Au moins contenir

L'Audit énergétique

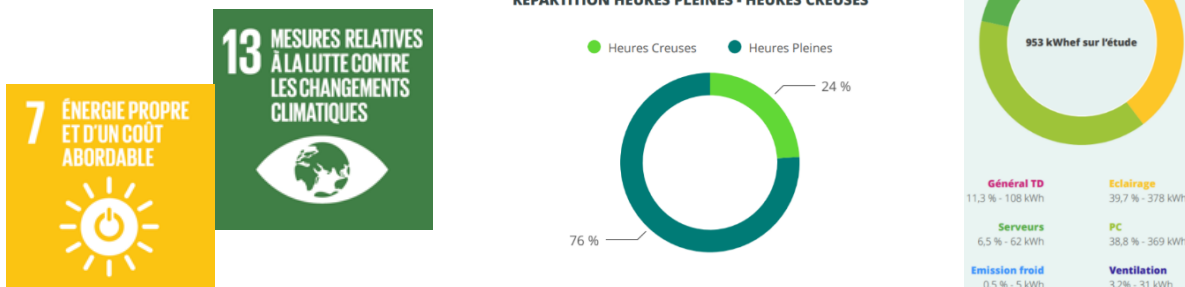
Comme tous les 4 ans, DCS a réalisé en février 2020 son audit énergétique réglementaire, bâtiment et transport. L'audit a été confié à l'entreprise @Citron. Il a concerné le siège, l'agence et le centre de service de Lyon pour la partie bâtiment, et l'ensemble de la flotte auto pour la partie transport. Que retenir de cet audit ?



Concernant la partie Bâtiment :

L'audit a confirmé la bonne maîtrise des consommations électriques, ainsi que les bonnes pratiques dans la gestion des infrastructures de manière générale. La proportion de consommations en Heures Creuses est jugée correcte. Elle correspond au fonctionnement de certains plateaux en 24/7.

Les mesures de consommations énergétiques qui ont été relevées pendant l'audit sur 1 semaine, ont révélé que la majeure partie de la consommation relève de l'éclairage pour 40% et des postes informatiques pour 39%. Ces usages sont quasiment constants sur toute l'année.



Equiper certaines parties communes non encore munies de détecteurs de présence pourrait permettre de gagner quelques points de performance.

Il faut poursuivre la sensibilisation des collaborateurs pour éviter les zones éclairées inutilement la nuit et le week-end.

Concernant la partie Transport :

La flotte automobile de DCS comprend uniquement des véhicules légers. Ceux-ci sont liés à l'entreprise par un contrat de location d'entretien et de renouvellement d'une durée de 48 mois.

Les pneus ayant une grande influence sur la consommation d'un véhicule, un contrôle de leur pression a été réalisé de manière inopinée sur les véhicules présents sur site. Des pneus sous gonflés ou sur gonflés peuvent entraîner une



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

surconsommation de carburant de près de 8 % et mener à une usure prématurée du pneu. L'échantillonnage effectué a montré que les pneus étaient très correctement gonflés.

Une enquête utilisateur sous forme d'un questionnaire en ligne a également été réalisée et envoyée à tous les titulaires d'un véhicule d'entreprise. 42% des personnes sollicitées ont répondu à l'enquête, un très bon taux pour l'auditeur, qui a pu obtenir des informations utiles à son rapport.

Les questions comptaient par exemple :

- Le modèle du véhicule ;
- L'utilisation principale du véhicule ;
- La distance parcourue par jour ;
- Le type de carburant utilisé ;
- La formation à l'écoconduite ;
- La pression des pneus, etc.



Rappel sur la périodicité de remise à niveau de la pression des pneus : il est recommandé de vérifier la pression de ses pneus tous les mois, de préférence à froid. L'enquête montre qu'un tiers des collaborateurs vérifie la pression des pneus suffisamment régulièrement. C'est un axe à consolider.

Il ressort au final au niveau de la gestion de la flotte, que la prise en compte de l'empreinte environnementale dans le choix des véhicules permet à DCS d'agir favorablement pour le climat, et que la pression des pneumatiques des véhicules est bonne, limitant ainsi les impacts négatifs d'une potentielle surconsommation.

Au-delà de renforcer la sensibilisation à la vérification du niveau de pression des pneus à l'intention des titulaires de véhicules, les axes d'amélioration portent sur la performance des pneus et leur montée en gamme sur la classe énergétique, des solutions de pilotage des consommations, ou l'acquisition/la location d'un véhicule électrique mutualisable et par site, pour les trajets intramuros ou en grande périphérie.



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

Performance Ethique des Affaires : **70/100** (top 7% - évaluation EcoVadis novembre 2019)



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

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

Le kit anticorruption DCS

Contrôle interne et comptable

Procédures comptables

Contrôle interne et de gestion

Audit (interne ou externe)

Evaluation des partenaires commerciaux (dues diligences)

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



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 sensibles identifiés

Cartographie synthétique faisant apparaître risques bruts (avant actions compensatoires), puis risques nets (après mise sous contrôle)

Engagement

Code d'éthique et de bonne conduite complet (incluant les comportements à proscrire et à adopter dans différentes situations sensibles)

Politique de tolérance 0 vis-à-vis de la corruption

Régime disciplinaire

Protection des lanceurs d'alerte

Organisation

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

Dues Diligences et vérification des partenaires d'affaires

- Vérification systématique des partenaires (clients, fournisseurs, etc.) via l'outil Refinitiv Due Diligence
- Actualisation des informations en temps réel et remontées d'alertes automatiques
- Procédure de contrôle des tiers comprenant les règles d'évaluation via l'outil, de validation des tiers, d'élimination des faux positifs, d'évaluation approfondie et de prise de décision, suivi)

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.)



CODE D'ETHIQUE ET DE BONNE CONDUITE

DCS EASYWARE

Groupe Synergie



Procédure de contrôle des tiers Fournisseurs & clients

DCS EASYWARE

Groupe Synergie



Procédure de lancement et de traitement des alertes anticorruption et professionnelles

Alertes dans le cadre de la Loi n° 2016-1691 du 21 décembre 2016 relative à la lutte contre la corruption

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Performance organisationnelle et 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 valeurs fortes tournées vers le respect de son capital humain, l'innovation et le progrès et s'efforce de **créer de la valeur** pour ses clients par l'**amélioration continue** de la qualité et du service, l'anticipation et la **maîtrise des risques** stratégiques, processus et opérationnels. Preuve de sa capacité d'adaptation et de sa durabilité, DCS a fêté en 2020 ses 50 ans.

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

Sécurité de l'information

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

Un audit sécurité a été réalisé en 2019 par la société Fidens, permettant d'établir un plan d'action précis pour la mise en place des mesures nécessaires à la consolidation de certains axes et la réponse à certaines exigences encore non couvertes. La maturation, qui devrait être facilitée par les liens avec la filiale espagnole TIGL00, spécialisée dans la Sécurité et certifiée ISO 27001, pourrait malgré tout prendre plusieurs années pour garantir la compréhension indispensable à une application juste et pertinente, et au final assurer la certification de l'entreprise



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 :

- Envoi sur demande d'**éléments complémentaires** (plans d'action, chartes/codes, rapports, synthèses, etc.)
- **Participations** à des trophées, concours de Développement et Innovation Durable (Horizon, école Paris Mines Tech, Association FORSE, etc.) et autres conférences (COP21, 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, 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 à la 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 fort et une très bonne capacité à honorer ses engagements financiers



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 Fournisseurs de DCS

3- Quelles sont vos principales actions en/vers principaux engagements RSE (axe « social », axe « environnemental », axe « écono-affaires », et avec fournisseurs)?

Le social :

L'environnement :

L'économie et l'éthique des affaires :

Les achats responsables et le suivi fournisseurs :

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

- Déclaration du dirigeant (lettre d'engagement, Charte, ...)
- Rapport Développement Durable /RSE ou Communication sur Participation action collective
- Résultats d'évaluation/certification RSE (Socovadis, Luce, ISO 26000, Certification ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001, etc.)
- Autres engagements (Charte de la diversité, ...)

DCS.PRM.FR.CH.21.0001-V3 Questionnaire RSE Fournisseur V3.docx

Charte RSE Fournisseur
Éthique - Responsabilité Sociétale - Développement Durable

Membre commercial et Sponsor du **Pacte Mondial de l'ONU**, DCS réaffirme chaque jour ses ambitions 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'expertise indépendante **Interact**.

Portée par des valeurs humaines, citoyennes et innovantes, l'entreprise travaille sur les piliers d'une croissance partagée et durable, dépendante 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

PRÉSERVER LE PASSÉ ET DÉFINIR L'AVENIR.

La vie de notre société 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 économiquement éthique, socialement équitable et écologiquement performant.

Un acte 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 Charte RSE de DCS se tient à la disposition des fournisseurs pour toute précision sur sa démarche, ou suite et accompagnement sur les leurs.

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

- 1. Respect des Droits Humains et Fondamentaux :**
Tels que énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des Nations Unies du 10 décembre 1948, et le Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 12 décembre 2000 (voir à jour).
- 2. Respect des Normes de Travail :**
Équité, non-discrimination, égalité des chances, dialogue social, formation, management bienveillant, 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 consommation d'énergie, etc.

DCS.PRM.FR.CH.21.0001-V3 | Charte RSE Fournisseur-V3 | Page 2 sur 3

Achats responsables

- Sensibilisation des fournisseurs sensibles aux engagements RSE de DCS (avec envoi d'une **Charte RSE fournisseur**)
- Signature de la Charte RSE DCS par les fournisseurs
- Vérification des engagements RSE (avec 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 10% de la note globale
- 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.)



Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : **70/100** (top 1% – évaluation EcoVadis novembre 2019)



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Indicateurs :

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2019	2018	OBJECTIFS
Achats responsables	Taux de fournisseurs critiques signant la Charte RSE fournisseur de DCS	64,3%	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	64,3%	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	32	19	/
Délais de paiement des fournisseurs	Taux de paiement des factures dans les 30j (consultants)	53.1%	52.85%	60%
	Taux de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs)	46.9%	47,15%	50%
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++	/



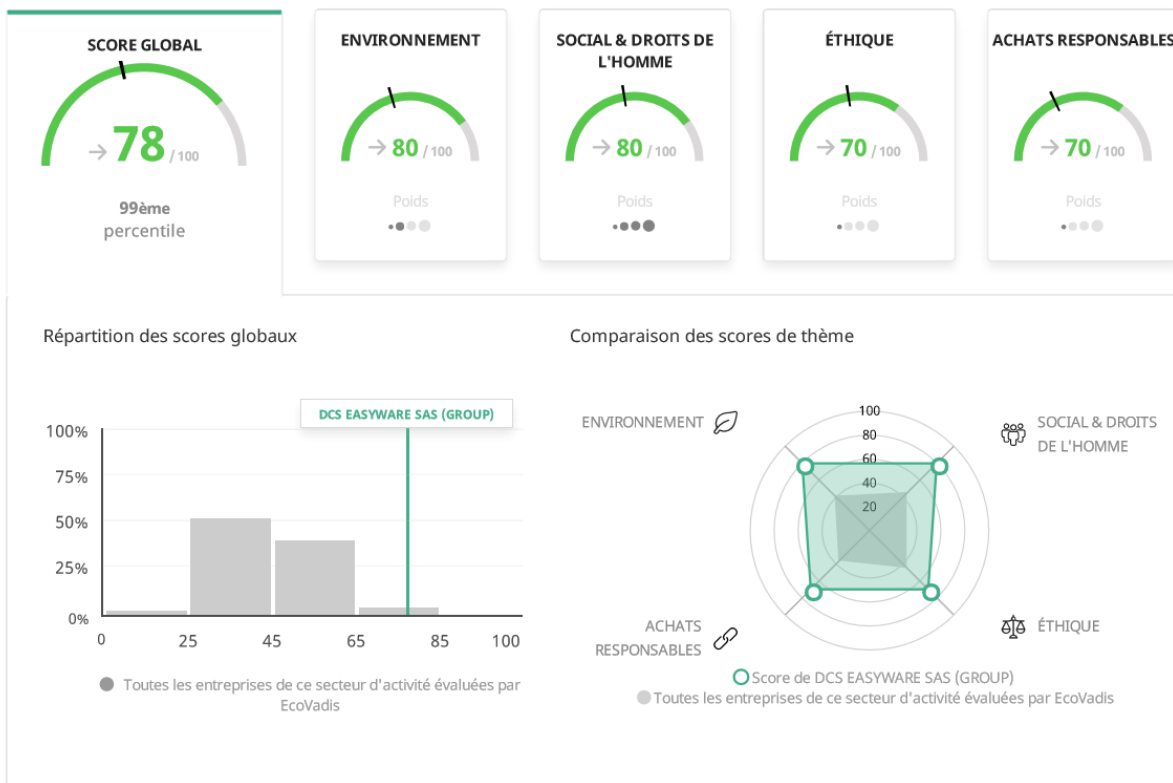
6. L'évaluation de la performance RSE (novembre 2019)



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

Sa progression constante (cf. récapitulatif par année disponible en page suivante), 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 :



Installée depuis 2014 dans le **top 1%** des fournisseurs les mieux évalués par EcoVadis, DCS s'est vue décerner le **Prix de la Performance RSE**, dans sa catégorie, lors des **1er Sustainability Leadership Awards** en mai **2017** ; trophées organisés à l'occasion de la conférence internationale Sustaln, à Paris. Un prix qu'elle obtiendra à nouveau en **2018, 2019** et encore récemment en **2020**.

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

Ecovadis évalue la performance de plus de 65 000 sociétés dans le monde.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

La Performance RSE de DCS au fil des ans :

- 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, octobre 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
 - Mars 2020
- **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, Jobteaser pour les étudiants), **réunions** (commerciales, des opérations, managers de proximité, recrutement, Comités de Pilotage et de Direction, séminaires...), **groupes de travail, sessions de formation et certifications internes ou ateliers 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 personnel

L'**accueil** et l'**accompagnement RSE et Qualité** de tout nouvel arrivant dans nos agences ou au Siège 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 organisationnelle (ISO 9001))

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



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



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



Récapitulatif des entretiens réalisés en 2019 :

Participants 2019	Intégrations/ Formations	Certificats délivrés	Autres points	
Démarche Qualité	Staff	18	5	
	M. Prox (+ Réf CDS)	28	7	
Démarche RSE/DD	Staff	18	8	
	M. Prox (+ Réf CDS)	28	28	
MNGT/LEAD+	M. intermédiaire et Top M.	11	NC	
	M. Prox (+ Réf CDS)	25	NC	
	Soit	46 formations Qualité 46 formations RSE	33 formations Qualité 36 formations RSE	13 points

Au global la couverture est très bonne, tant dans les agences qu'au Siège et qu'auprès des managers de proximité ou référents des Centres de Service.

La dynamique d'accompagnement est forte et les ressentis suite aux sessions sont très bons, comme en témoigne le tableau des retours d'information des Parties Intéressées Pertinentes (cf. Chap 1.5).

Notons, qu'au-delà des points RSE, des séminaires d'intégration, des formations/certifications, avec le staff agences et Siège et les managers de proximité, des ateliers et sessions sont organisés avec les équipes sur terrain (17 en 2019).

Les sessions terrain portent sur les engagements DCS (Qualité/RSE), la relation client, la gestion des réclamations, la cohésion d'équipe, la création de valeur...



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

8. Journal de bord d'une année d'actions

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



LES PARTENARIATS

LE GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES – Assemblées Générales et trophées des Meilleures Communications RSE

Tous les ans, DCS participe à l'**Assemblée Générale** du Global Compact, journée faite de rencontres et d'échanges (ateliers, déjeuners débats...) avec les membres du réseau France.

Chaque année, des trophées sont organisés pour mettre à l'honneur les **Meilleures Communications RSE** publiées par les membres de l'organisation.

Le 25 juin 2019, DCS s'est vue remettre le **Prix de la Meilleure Communication de l'année** dans la catégorie « entreprises de 250 à 5000 salariés », lors de la **14^{ème} Assemblée Générale Annuelle**, placée sous le signe des Objectifs du Développement Durable et de leur intégration dans les entreprises françaises.

Des Objectifs largement pris en compte et mis en valeur dans les engagements et rapports RSE de DCS :



Prix remis par **Lise Kingo**, Directrice Exécutive du UN Global Compact Monde, en présence de **Jean-Pascal Tricoire**, Président-Directeur Général de SCHNEIDER ELECTRIC et Président du Global Compact France, et **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.

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

Encore un grand merci au Global Compact France pour cette récompense que nous avons acceptée humblement, en reconnaissance de nos démarches et actions durables, visant le bien commun et l'intérêt général.

La **15^{ème} Assemblée** s'est tenue le 17 juin 2020. Dans le contexte sanitaire lié à la COVID-19, cette dernière s'est déroulée en mode dématérialisé. DCS a bien entendu compté parmi les participants.

Lauréate des trophées de la Communication RSE en 2019, DCS ne pouvait pas concourir en 2020.



THE GLOBAL GOALS
Objectifs mondiaux pour le développement durable



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE



SUSTAIN – La conférence Internationale sur les Achats Responsables et les trophées RSE EcoVadis

Cette conférence annuelle réunit experts/professionnels de la RSE et des achats, ainsi que des dirigeants du monde entier pour partager sur les meilleures pratiques, faire du retour d'expérience, évoquer les dernières tendances réglementaires, législatives et technologiques, etc.



Lors des éditions **2019** et **2020**, DCS remporte le **1er Prix de la Performance RSE** dans la catégorie « TIC, entreprises de taille intermédiaire », lors des 3èmes et 4èmes **Sustainability Leadership Awards**.



EcoVadis, l'organisateur de la conférence et des trophées, établit la sélection des vainqueurs sur des bases statistiques, parmi plus de 65 000 entreprises aux scores RSE les plus élevés sur 5 régions dans le monde et dans 9 grands secteurs.

Découvrez tous les lauréats et résultats ici : <https://lnkd.in/gzPWDrT>



MIX ET METIERS – Le Forum qui met l'emploi et l'employabilité des femmes à l'honneur

Organisé par **SYNERGIE**, cet évènement 100% dédié à l'emploi des femmes s'est tenu pour la 1^{ère} fois à Lyon le 28 juin 2019.

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.

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



Au programme, rencontres entreprises (stands), conférences métiers autour des thèmes de l'autocensure et des stéréotypes

Initialement prévu le 11 juin 2020, le 2^{ème} Forum Mix et Métiers de Lyon a été reporté à novembre, pour cause de COVID-19.



LES PRIX RSE/DEV. 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.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

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

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

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

En **janvier 2020**, DCS choisit de soutenir l'action de l'association FORSE, en adhérent et en participant aux trophées RSE que cette dernière organise (voir ci-dessous).



FORSE – l'association des entreprises engagées dans la RSE en Auvergne Rhône-Alpes, et les trophées RSE FORSE

L'association FORSE organise ses trophées RSE pour mettre en valeur les initiatives RSE et développement durable des entreprises de Rhône-Alpes Auvergne.

Sollicitée à plusieurs reprises mais déjà engagée, d'année en année, à soutenir différents projets lors d'autres trophées (trophées Horizon du Crédit Agricole, trophées RSE de l'école des MINES Paris Tech, etc.), DCS n'avait jusqu'ici pas réussi à s'investir auprès de l'**association FORSE** et à participer aux trophées RSE qu'elle organise avec ses entreprises adhérentes d'Auvergne Rhône-Alpes.

2020 et la 5^{ème} édition des **trophées RSE FORSE** aura donc été l'année de l'entrée de DCS dans l'association et aura marqué sa 1^{ère} participation aux trophées RSE du même nom.

Rapide présentation de cette association loi de 1901: elle regroupe divers acteurs de la RSE (entreprises, partenaires institutionnels, experts, particuliers), et fédère de nombreux partenaires locaux, comme les collectivités territoriales, l'AFNOR, ou encore des associations et des regroupements d'entreprises de la Région : ADEME, CIEFA (formation en alternance), la Confédération des PME Auvergne Rhône-Alpes (CPME), le GRAND LYON, la DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), la DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), LA RÉGION, la VILLE DE LYON, PRODURABLE, Les Ateliers de l'Entrepreneuriat Humaniste (AEH), myRSEnetwork.

Son objectif : mettre en valeur les démarches RSE/Dév. Durable des entreprises de la région.

Les entreprises participantes : CEA, EDF, SEB, Loire Habitat, Bjorg, APRIL, La Vie Claire, MIETE...

Report dû au contexte de la COVID-19 : la **soirée de remise des trophées** prévue d'abord en avril, a été repoussée à la fin d'année 2020. Elle devrait avoir lieu en novembre.

Ce report aura cependant permis à l'association de relancer la communication autour des trophées et de rouvrir les candidatures ; l'opportunité aussi de faire connaître davantage de structures régionales ayant mis en place une démarche de responsabilité sociétale.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

LA DIGITAL LEAGUE - Le Cluster des entreprises du numérique de la Région AURA

En février 2020, DCS a adhéré officiellement au cluster numérique de la Digital League.

Digital League est le plus gros cluster numérique de France, avec plus de 500 adhérents. Organisme public à 60%, il s'appuie sur des partenaires locaux d'envergure, comme la Région Auvergne Rhône-Alpes ou encore la Métropole de Lyon.

Répartie en 6 agences régionales (Lyon, Valence, Saint-Etienne, Clermont-Ferrand, Grenoble, Annecy), l'agence lyonnaise compte 228 adhérents et 12 clubs métiers. 72 ESN et 108 éditeurs de logiciels font partie de la Digital League.

Les objectifs du cluster sont de fédérer les acteurs du numérique et les inciter à échanger pour créer de la valeur, notamment en valorisant les initiatives orientées « **numérique responsable** », créer un « cocon familial » sans relations concurrentielles, ou encore aider les entreprises à acquérir de la notoriété.

L'adhésion à la Digital League offre un grand nombre de possibilités et d'avantages : l'accès à du contenu gratuit (webinars, articles, livrets etc.), à des formations et à divers événements (conférences, soirées networking, clubs thématiques, job datings et autres événements recrutement post écoles, afterworks, petits déjeuners, clubs métiers, hackathons, débats, diners qualifiés, assemblées générales, etc.), la construction d'un réseau unique dans son secteur d'activité, la possibilité d'utiliser des canaux de communication nouveaux et de relayer encore mieux nos actualités (métiers, RSE, etc.) auprès des membres et sur les réseaux sociaux, le partage d'une CVthèque mutualisée...

Voici un petit résumé des participations et actions de DCS auprès de la Digital League.



- Participations à la soirée de présentation du programme 2020 ;
- Participations à de nombreux webinars et rencontres, notamment pendant la période de confinement :
 - Webinar teams ;
 - Webinar Trésorerie COVID-19 ;
 - Webinar RH COVID-19 ;
- Participation à une demi-journée d'échange entre ESN sur la reprise de prospection post-COVID-19 ;
- Participation à l'Assemblée Générale des adhérents.

Notons que suite à une suggestion émise par DCS, la Digital League est en train d'étudier la possibilité d'ajouter une nouvelle catégorie de recherche et une nouvelle fonctionnalité pour le partage des CV dans la CVthèque mutualisée.

ADN OUEST - Le Cluster des entreprises du numérique en Pays de Loire et Bretagne



L'agence de Nantes s'est également associée au plus grand réseau de professionnels du numérique du Grand Ouest, ADN Ouest, qui anime et représente la filière numérique en Pays de la Loire et Bretagne et compte 560 adhérents.

Dans l'esprit de ce qui est proposé par Digital League en Auvergne Rhône-Alpes, ce cluster organise conférences, événements, clubs divers (métiers, RH/Recrutement, éthique et numérique responsable, etc.).





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

DCS IT GAMES - Le challenge étudiant des BTS informatique de DCS en Auvergne Rhône-Alpes

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



En 2014, DCS s'est mise en contact avec l'Académie de Lyon pour lui proposer l'organisation d'un challenge avec des classes de BTS informatique. Ce projet a abouti en 2015 au lancement des 1^{ers} DCS IT GAMES avec les étudiants de 2^{ème} année de BTS SIO/SISR.

10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Quelques années plus tard pour l'édition 2018/2019, le challenge s'est étendu à l'Académie de Clermont-Ferrand.

Au total, ce sont près de 150 étudiants issus de 15 établissements d'Auvergne Rhône-Alpes qui ont participé en équipes.

Rappel du déroulement :

- 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) ;
- Cérémonie de remise des Trophées en mars.

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

Ce challenge est notamment l'occasion de rencontrer les étudiants pour les accompagner dans leur future recherche d'emploi et de permettre à DCS de présenter l'entreprise et les opportunités qu'elle peut leur offrir.

Depuis la création des DCS IT GAMES, plusieurs diplômés ont d'ailleurs rejoint l'entreprise.

Les DCS IT GAMES n'ont pas pu avoir lieu en 2020, mais nous espérons pouvoir les relancer en 2021.



LES ENGAGEMENTS CARITATIFS ET ASSOCIATIFS

PREMIERS DE CORDEE – des programmes sportifs pour les enfants hospitalisés



Après avoir soutenu ELA association (www.ela-asso.com) et la lutte contre les Leucodystrophies en participant pendant 5 ans au **concert caritatif** donné à l'Olympia par ROCKAWAY puis THE JOKERS, DCS s'est tournée en 2018 vers l'association **Premiers de Cordée** (www.premiersdecordee.org) qui finance par le don :

1. Des initiations sportives pour les enfants hospitalisés ;
2. Des actions de sensibilisation au handicap auprès des scolaires et des entreprises.



Parce qu'il n'y a rien de plus beau que le sourire d'un enfant et rien de plus injuste qu'un enfant frappé par la maladie, DCS a choisi d'apporter son soutien à cette nouvelle cause défendue par l'association, dont les parrains et marraines d'honneur sont Nathalie Péchalat (patineuse artistique), Thierry Omeyer (gardien de l'équipe de France de Handball), Kylian Mbappé (attaquant de l'équipe de France de football).



coP 2020 - DCS Group





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

De nombreux événements et partenariats aident l'association à récolter les fonds nécessaires au financement de ses actions (la semaine du sport à l'hôpital, la tournée du sport à l'hôpital, la journée évasion...).

Autre rendez-vous très attendu par l'association tous les ans depuis 2017, le **concert caritatif annuel**, organisé par le groupe **ROCKAWAY** (également fondateur de l'événement pour ELA en 2008) à l'Olympia, auquel DCS devrait participer en novembre 2020, si le contexte sanitaire le permet.

Ce concert, auquel se joignent de nombreux guests (chanteurs, animateurs, acteurs, grands sportifs...) est un moment convivial, solidaire et de partage très attendu par tous les acteurs et participants (sur la scène, en backstage ou dans la salle).

Fin 2019, cette association d'utilité publique, s'est vue décernée le prix de **l'association de l'année** par la rédaction d'Opinion Internationale, parmi plus de 1,5 millions d'associations françaises (voir l'article ici : www.opinion-internationale.com).

Résumé vidéo de novembre concert 2019 : [cliquez ICI](#)



Concert Rockaway 2019 à l'Olympia

FONDATION DE FRANCE

LA FONDATION DE FRANCE – pour soutenir le personnel soignant et la recherche contre la COVID-19

DCS s'est efforcée de traverser la crise du Coronavirus de la manière la plus responsable possible, en protégeant au mieux ses salariés et ses activités, mais consciente aussi que sa responsabilité touchait plus largement à la communauté et au personnel soignant particulièrement exposé dans le combat contre l'épidémie.

Alors, lorsque le déconfinement a sonné, il est apparu évident qu'il était impératif de maintenir la vigilance et renforcer le soutien apporté aux établissements hospitaliers, aux équipes et à la recherche médicale. C'est pourquoi DCS a souhaité exprimer toute sa solidarité face à la crise sanitaire en cours, en effectuant un don au travers la **Fondation de France** (FDF).

Cette fondation est un organisme privé et indépendant créée en 1969, qui agit dans tous les domaines de l'intérêt général pour favoriser l'insertion sociale en respectant la dignité et l'autonomie de tous, ainsi qu'en développant des solutions porteuses d'innovation et de progrès, qu'il s'agisse de recherche médicale, d'environnement, d'éducation, de culture ou de formation. Indépendante et privée, Elle ne reçoit aucune subvention et ne peut agir que grâce à la générosité des donateurs et des testateurs.

En plus du don adressé au nom de l'entreprise, DCS a incité ses salariés à suivre son exemple et à réaliser, de façon totalement personnelle et anonyme, et dans la mesure de leurs moyens, un micro-don à la Fondation de France, ou à toute autre association de leur choix engagée sur le front de la crise sanitaire.

LA CRAVATE SOLIDAIRE – pour aider à la réinsertion professionnelle



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





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Concrètement, les personnes en (ré)insertion viennent passer une demi-journée à l'association pour bénéficier d'un accompagnement qui passe tout d'abord par la sélection d'une tenue adaptée à l'entretien d'embauche, puis par des simulations d'entretiens RH pour (ré)apprendre à se présenter et à parler de ses savoir-faire et savoir-être, et se termine par la prise d'une photo professionnelle qui pourra être utilisée dans leurs démarches de recherche d'emploi, sur leur CV. Pour disposer d'une garde-robe riche, variée et actuelle (costumes, tailleurs, pantalons, chemises, chemisiers, polos, chaussures et autres accessoires), la Cravate Solidaire fait **appel à la générosité des entreprises et de leurs salariés** et propose d'organiser des **collectes de vêtements** dans le cadre de partenariats solidaires.

Tout est fait pour que ce moment soit valorisant et agisse sur la reprise de confiance en soi.

Les intervenants sont des bénévoles de l'association et des professionnels (souvent RH) issus d'entreprises partenaires.

En 2020, DCS devait engager un partenariat avec la Cravate Solidaire à Lyon et à Paris.

La crise sanitaire a cependant fait bouger quelques lignes et entraîné la redéfinition de certaines priorités (cf. le don déjà évoqué à la Fondation de France).

De fait, une collecte de vêtements est bien prévue sur le site lyonnais, de fin novembre à début décembre, notamment pour qu'elle coïncide avec le #GivingTuesday. Pour ce qui est de Paris, la collecte est repoussée à 2021.

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 soutenus par la Cravate Solidaire lors des simulations d'entretiens.

LES COURSES SOLIDAIRES

Marcher 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.

Depuis plusieurs années, DCS participe avec ses salariés à des courses solidaires (voir la liste des associations en dernière page du rapport) : Course des Héros, Runs In Lyon, Courir pour Elles, Foulées de l'Eléphant...

En 2020, l'entreprise devait participer à la Course des Héros sur ses 3 principaux sites : Paris, le 21 juin, puis Lyon le 28 juin et enfin Nantes le 5 juillet.

La crise de la COVID-19 en aura décidé autrement.

Rendez-vous est pris pour l'édition 2021 !





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

LES CHALLENGES INTER-ENTREPRISES ET LES CAMPAGNES INTERNES

LES CHALLENGES MOBILITE INTERENTREPRISES

Le Challenge Mobilité en Auvergne Rhône-Alpes

Depuis maintenant 7 ans, DCS s'engage avec ses salariés en Auvergne Rhône-Alpes à contribuer à la promotion des modes de déplacement en participant au Challenge Mobilité, « au travail, j'y vais autrement », qui fêtera en 2020 ses 10 ans.



L'édition 2019 a mis en avant la thématique « Mobilité et Santé ». Les objectifs pour DCS lors de cette 9ème édition étaient donc :



- De mobiliser un maximum de salariés et fédérer les équipes autour d'une journée d'action pour l'intérêt général !
- D'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.
- De créer un événement festif, cohésif et convivial en interne (buffets organisés avec nos équipes siège, agence et centres de service sur le site du Britannia à Lyon).



La très belle participation en interne (88 collaborateurs) a permis aux équipes du Britannia de remporter le **1er Prix de la Participation** lors de la cérémonie de clôture organisée par le Grand Lyon/la Métropole, le 4 juillet 2019.

Quelques résultats ci-contre :



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



Bien que n'étant qu'un événement régional, ce Challenge est un moment fort de l'animation RSE sur le pilier environnemental du Développement Durable, au même titre que l'était devenu le Challenge national **GECO AIR** (* voir commentaires plus bas) (écomobilités et écoconduite), qui a malheureusement été arrêté après l'édition 2019.



Chaque année, notre personnel se mobilise davantage pour renforcer notre impact positif sur la qualité de vie au sens large (air, pollution, santé, environnement...). Et ce n'est pas du luxe au regard de l'actualité climatique (réchauffement généralisé, pics de pollution, canicules) !

Nos quelques 2050 km parcourus le 6 juin (seuls les trajets aller sont pris en compte dans les bilans), dont 16% réalisés en report modal, démontrent que l'utilisation des modes doux au sein de notre personnel des centres de service, de l'agence et du siège de Lyon est déjà bien institutionnalisée et que les pratiques y sont globalement vertueuses.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

Le Challenge, c'est aussi l'occasion d'une campagne de sensibilisation, puis d'une belle journée d'animation et de rencontres conviviales qui nous rappellent à chaque fois combien la Responsabilité Individuelle est essentielle à la Performance Collective et durable !

L'édition 2020 d'abord planifiée le 4 juin, elle a été reportée au 22 septembre en raison de la crise sanitaire et de la COVID-19. DCS s'y était d'ores et déjà inscrite, comme en témoigne le certificat ci-dessous. Rendez-vous donc le 22 septembre prochain.



Le Challenge de la Mobilité en Pays de Loire et région Ouest

En 2019, nous avons aussi pu identifier pour la 1^{ère} fois en Pays de Loire et région Ouest, un Challenge interentreprises à peu près équivalent au Challenge Mobilité AURA, resté jusque-là très confidentiel, à en juger par le faible nombre d'entreprises participantes lors des éditions précédentes, et surtout au regard du grand nombre de 1^{ères} participations déclarées lors de l'édition 2019.

La particularité du Challenge en région Ouest, outre le fait qu'il se nomme ici Challenge *de la* Mobilité, est qu'il s'étale sur une semaine d'action (du 16 au 22 septembre), contre une journée en AURA.

Nous avons bien sûr saisi l'opportunité au vol et inscrit DCS pour participer à cette édition, et pour leur 1^{ère} participation, les équipes de DCS Grand Ouest se sont distinguées face à de très grosses structures et organisations, terminant à une très belle **4^{ème} place** au général, derrière la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou Charente, Cdiscount et la MAIF, mais devant l'INRA Centre Nouvelle Aquitaine, AUCHAN Bordeaux, la DREAL Pays de Loire, l'ADEME Bordeaux, La Banque Postale, Habitat Sud Atlantic, pour ne parler que du Top 10.

Encore un très bel exemple de mobilisation dans nos équipes.

L'édition 2020 aura lieu du 16 au 22 septembre prochains.



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

Notons l'arrêt du Challenge national GECO AIR auquel DCS participait depuis sa création en 2014.

Nous continuerons cependant à vanter les mérites de l'application du même nom lors de nos actions internes en rapport avec la mobilité.

GECO offre désormais de nombreux services d'accompagnement à la mobilité pour les entreprises, avec la possibilité de recourir à une plateforme de gestion des actions et des challenges internes.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

CAMPAGNES DE DÉPOLLUTION NUMÉRIQUE

DCS réalise 2 campagnes de Dépollution Numérique pendant l'année : une **campagne printemps/été** et une **campagne automne/hiver**. Ces campagnes ont vocation à 3 choses :

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



Parce qu'Internet est considéré comme le 3ème consommateur mondial d'énergie derrière la Chine et les Etats-Unis, comptant 2.5 milliards d'utilisateurs responsables de 4% des émissions mondiales de Co2 en 2019 et que 16 % de la consommation électrique mondiale est engendrée par le numérique, il est évident que s'engager dans le **numérique responsable** n'est plus un choix mais une nécessité.

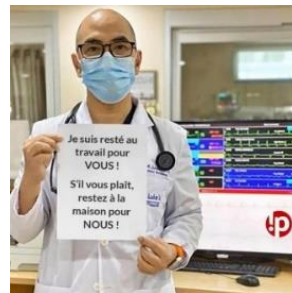


CAMPAGNE #GARDONS LE LIEN – pendant la période de confinement (COVID-19)

Pendant toute la durée du confinement (soit de mi-mars à mi-mai), une campagne de communication RSE renforcée s'est mise en place sur la base d'une volonté bienveillante, solidaire et responsable de maintien du lien, dans une période particulièrement difficile à vivre pour tous, et pour certains plus encore que pour d'autres.

Les thèmes abordés : « bonheur et confinement », « bien vivre le télétravail », « idées reçues », « arts et art de vivre », « guide des visites et expositions virtuelles », « citations inspirantes », « soutiens aux soignants et messages "tous concernés, tous solidaires" », « journée du rire et vidéos de stand-up », etc.

D'autres actions de proximité ont accompagné cette campagne : la gazette spéciale confinement, le guide du télétravail, les points visio collaborateurs.trices en groupe, etc.





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

OCTOBRE ROSE

Pendant tout le mois d'octobre, DCS soutient la campagne de sensibilisation à la lutte contre le cancer du sein chez la femme, mais aussi chez l'homme.



Circuit de dépistage, relai d'événements (marche rose, concerts caritatifs gratuits, etc.), conférences et lieux d'information, port du ruban rose (et du vêtement rose en général), signature de mail aux couleurs d'Octobre Rose, vidéos d'information et témoignages, contacts vers des associations de bénévoles engagés pour le bien-être des malades (esthéticiennes, psychologues, diététiciennes, sophrologues et réflexologues) ou pour l'accompagnement à la reprise d'une « vie normale », ou encore reconstruction, sont autant de thèmes abordés tout au long de cette campagne.

Les photos de groupe DCS et les messages de solidarités sont relayés sur les réseaux sociaux de l'entreprise.

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



MOVEMBER

Dans la continuité de la campagne Octobre Rose, et même si l'actualité RSE est très forte en novembre et décembre, DCS consacre une partie de son mois de novembre à la campagne Movember, qui sensibilise quant à elle aux cancers masculins. S'associer au mouvement Movember, c'est s'associer à :



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

En plus de la campagne interne DCS, comme pour Octobre Rose, certains messages d'information et les photos de groupe sont relayés sur les réseaux sociaux de l'entreprise.

<https://fr.movember.com/>



GIVING TUESDAY - ou Mardi Je Donne (avec Pro Bono Lab)

Créé en 2012 aux Etats-Unis et débarqué en France pour sa 1ère édition le 27 novembre 2018, le Giving Tuesday vient institutionaliser une Journée Mondiale de la **Générosité** et de la **Solidarité**.

Elle agit ainsi comme un contrepoids au **Black Friday** et au **Cyber Monday** qui sont consacrés au shopping, dans une société de consommation débridée, encourageant les comportements irresponsables et les excès matérialistes.

Son but : **célébrer le don sous toutes ses formes** : donner du temps, de l'argent, des objets, de la nourriture, du sang, des compétences ou tout simplement un sourire ou de la voix pour rendre le monde meilleur !

Le 5 mai 2020, une campagne Giving Tuesday Now exceptionnelle a été organisée pour appeler à la solidarité dans le contexte de la COVID-19.

Comme vu plus haut, DCS s'est tournée vers la Fondation de France pour apporter sa contribution.



#GIVING TUESDAY





OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

LA MISE EN VALEUR DE L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

Dans une [Tribune consacrée à la démarche RSE chez DCS](#) et parue dans [Bref Eco](#) en mars 2020, on pouvait lire :

« L'entreprise doit encourager les citoyens qui sont aussi ses salariés à agir, non par opportunisme, mais par devoir et conviction. »

« 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. » [brefeco](#)

Nos collaborateurs ont du talent, ils ont aussi des engagements. Alors, ne nous passons pas de leur expérience inspirante et faisons résonner toujours plus fort solidarité et responsabilité.

Avec leur permission, focus et stories (sur un engagement/voyage solidaire, une action citoyenne/généreuse, etc.), ou encore témoignages, sont associés à des événements ou animations menés en interne tout au long de l'année.



Retrouvez ci-dessous une vidéo tournée **en mode « Konbini »**, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes 2020, où une collaboratrice et un collaborateur donnent leur sentiment sur la place occupée par la Femme aujourd'hui dans notre société, ainsi que chez DCS (disponible en cliquant [ici](#)).



Journée de la Femme : Agathe et Carlos, collaborateurs DCS, prennent la parole.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

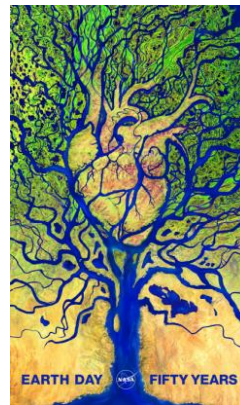
17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

LES JOURNEES MONDIALES ET SEMAINES THEMATIQUES

Chaque année, les journées mondiales et autres semaines à thème sont l'occasion de manifestations, campagnes, mobilisations, informations diverses et variées. En 2019 et 2020, on retiendra plus particulièrement les actions menées lors de :



- La **Journée Mondiale du Compliment**
- 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 Compliment**
- 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**



Les violences faites aux femmes c'est lorsqu'il

empêche de voir les ami/es
marie de force
excise
met une main aux fesses
gifle
hurle
étrangle
prostitue
gifle
harcèle
étrangle
terrorise
abus de son pouvoir
menace
violo
fait du chantage
prive de liberté
tue
bouscule
frappe
viole
hurle
humilie
insulte

Toute violence est inacceptable.
Des associations sont à votre écoute pour vous informer et vous accompagner.

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail 01 45 84 24 24
Violences Conjugales Info 39 19
Viols Femmes Informations 0 800 05 95 95

ecvi



WE ARE ALL WONDER WOMEN!





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...



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. 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>



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>