



Juillet 2021

**Responsabilité Sociétale
Développement Durable**



Déclarations 2021 d'Engagement RSE et de soutien continu au Global Compact	3
1. La gouvernance	6
1.1 Le système de management RSE/Développement Durable.....	6
1.2 L'Intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	7
1.3 La mise en œuvre de la RSE dans la chaîne de valeur	8
1.4 La prise en compte des Parties Intéressées du Système de Management de l'Entreprise.....	8
1.5 L'organisation du retour d'information des Parties intéressées.....	8
2. Les droits de l'Homme	9
3. Les normes de travail	10
3.1 La diversité et la non-discrimination	10
3.2 La santé, la sécurité, la cohésion et le bien-être au travail.....	13
3.3 Le Management et le leadership	16
3.4 Le recrutement et l'emploi.....	18
3.5 Le développement des compétences et la formation	21
4. La responsabilité environnementale	23
4.1 Les consommables et le matériel.....	24
4.2 Le tri sélectif papier/carton et le bilan de la consommation papier	24
4.3 Les véhicules et les déplacements	25
4.4 La consommation énergétique	27
5. L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption	29
5.1 L'engagement anti-corruption.....	29
5.2 La performance organisationnelle et système de Management.....	32
5.3 La sécurité de l'information	32
5.4 Les données personnelles et confidentialité (RGPD).....	32
5.5 La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes.....	33
5.6 La transparence comptable	33
5.7 Les pratiques commerciales éthiques et responsables.....	33
5.8 Les achats responsables.....	34
6. L'évaluation de la performance RSE (décembre 2020)	36
7. La sensibilisation et la formation RSE	38
8. Journal de bord d'une année d'actions.....	40
8.1 Les partenariats.....	40
8.2 Les engagements caritatifs et associatifs	48
8.3 Les challenges inter-entreprises et les campagnes internes.....	51
8.4 Les journées mondiales et semaines thématiques.....	60

Déclarations 2021 d'Engagement RSE* Et de soutien continu au Global Compact des Nations Unies

Lorsqu'en juillet 2020 nous remettons notre 10^{ème} Communication sur le Progrès au Global Compact des Nations Unies, je rappelais que DCS avait bâti sa réussite sur des valeurs responsables tournées vers l'innovation et l'humain.

Au cours des plus de 50 années de son évolution, DCS a connu des transformations et des mutations qui lui ont permis de rester au plus près des réalités de son secteur, des préoccupations de ses salariés et des attentes de la société civile en général. Sa vision solidaire du service en fait un partenaire solide, sérieux et de confiance, respectant l'intelligence humaine, encourageant la transmission et la conservation des savoirs, valorisant l'expertise.

En tant qu'acteur engagé des services du numérique, DCS place la Responsabilité Sociétale au cœur de son organisation. Son management s'appuie sur une approche pédagogique forte et affirmée, véhiculée par un leadership qui se veut humble et positif, invitant à la bienveillance et à la responsabilisation de tous.

Sa raison d'être se résume en deux points cardinaux : 1. accompagner la transformation digitale et préparer le monde numérique de demain, tout en garantissant la sécurité de l'information, et 2. entretenir des relations saines, équilibrées et durables avec ses salariés et clients, dans un souci d'enrichissement et d'épanouissement réciproques.

L'engagement de DCS passe également par sa volonté d'agir concrètement dans sa sphère d'influence, auprès de ses différents partenaires (clients, fournisseurs, consultants...), mais aussi de réseaux RSE et d'associations caritatives et solidaires. Vous pourrez constater la nature de nos contributions tout au long de cette 11^{ème} publication.

Précisons aussi que depuis maintenant 10 ans, DCS fait évaluer sa performance RSE par l'organisme indépendant ecoVadis, qui vérifie l'ensemble des dispositifs existants, dont ceux déclarés dans le présent rapport. Son très bon score et son niveau de démarche avancé (médaille Gold/top 3% au classement mondial des 75 000 entreprises évaluées), lui ont permis d'obtenir le 1^{er} prix de la RSE** à 4 reprises (de 2017 à 2020), lors de la conférence internationale Sustaln.

Dans les pages qui suivent, nous nous sommes efforcés de relater le plus sincèrement et fidèlement possible une année de mobilisation avec nos salariés et/ou partenaires. Dans un souci de transparence, le rapport est accessible à l'ensemble de nos parties intéressées depuis notre site Internet, comme l'est le Code d'éthique et de bonne conduite, qui décrit notre démarche anticorruption et notre politique de tolérance zéro corruption.

Enfin, je déclare ici renouveler l'engagement sociétal de DCS, son soutien continu au Global Compact et à ses 10 principes, sans oublier son attachement à défendre, promouvoir et mettre en valeur les 17 objectifs du Développement Durable. J'espère que le document bilan que nous présentons cette année encore fera sens pour ses lecteurs et confirmera aux yeux de tous, le bienfondé de nos actions et celui des actions responsables, plus généralement.

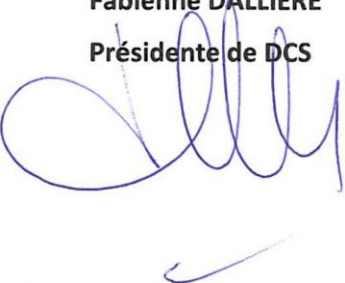
* Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, : démarche de progrès prenant en compte 3 piliers du Dév. Durable les pratiques sociales, environnementales et économiques

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

Lyon, le 21 juillet 2021

Fabienne DALLIERE

Présidente de DCS



Préparer le monde de demain...

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

Ceux qui agissent à la force de leurs principes et de leurs convictions, et non par calcul, ont compris depuis longtemps le mouvement de conscience qui ne cesse de grossir depuis le début des années 2000. Un mouvement responsable sans retour en arrière possible, comme l'ont encore récemment confirmé la pandémie mondiale en cours et les projections climatiques alarmantes du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) de l'Organisation des Nations Unies**.

L'entreprise a un rôle important à jouer dans l'infléchissement des mentalités et des comportements des femmes et des hommes qui la composent ; son exemplarité est primordiale***, comme l'est l'influence qu'elle exerce sur la communauté au sens large. Elle se doit donc de savoir percevoir les évolutions de nos sociétés, d'anticiper les enjeux liés à ces évolutions, de définir de façon juste et inspirante la raison d'être de ses activités et de repenser sa gestion d'affaires, afin de permettre aux organisations de se transformer culturellement et structurellement.

D'ailleurs, les questions d'éthique et de gouvernance, l'interdépendance entre la responsabilité sociale, environnementale et économique envahissent progressivement la sphère médiatique, au point que la communauté financière et les comités stratégiques, soucieux des risques de non prise en compte des attentes pertinentes de parties intéressées de plus en plus larges, adressent désormais la notion de performance sous l'angle de la durabilité.

Comme le dit un proverbe africain, repris par Antoine de Saint Exupéry****, « nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants ». La sagesse de cette phrase prend une dimension d'autant plus universelle lorsqu'on l'applique aux trois piliers du Développement Durable. Elle rappelle que notre responsabilité de femme ou d'homme est résolument tournée vers les générations futures. Parce qu'au final, notre réussite se mesurera principalement à ce que nous aurons été capables de faire pour les autres.

Ainsi, à l'heure où nos écosystèmes sont malmenés, voire grandement menacés, et où les cultures doivent apprendre à se comprendre pour coopérer dans un monde de plus en plus complexe et interconnecté, il est plus que jamais indispensable de défendre et incarner les valeurs d'humanité, d'humilité et de bienveillance au service de l'intérêt général, du bien commun et du vivre ensemble.

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

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

*Une Terre Promise, Barack Obama, éd. Fayard, décembre 2020

**Dérèglement climatique : l'humanité à l'aube de retombées cataclysmiques, alerte un projet de rapport du GIEC, Le Monde, 23 juin 2021

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

****Terre des Hommes, Antoine de Saint-Exupéry, éd. Gallimard, février 1939

*****Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, : démarche de progrès prenant en compte 3 piliers du Dév. Durable les pratiques sociales, environnementales et économiques

Lyon, le 12 juillet 2021

Aurélien BRUSSET

Directeur de l'Engagement de DCS



FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom : DCS

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

Présidente : Fabienne DALLIERE

Siège social : 20 boulevard Eugène Deruelle – 69003 LYON

N° tél : 04.78.95.81.70

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

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

Nature commerciale : Entreprise de Services du Numérique (ESN)

Services délivrés : Gestion des environnements utilisateurs et Infrastructures IT

Chiffre d'affaires 2020 : 64 000 000 €

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

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

Principaux moyens de diffusion de la coP : Site Internet DCS ; Page publique DCS sur le site Internet du 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 RSE/Développement Durable

Le système de Management s'organise selon le processus simplifié 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 de l'Engagement 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 de l'Engagement avec les équipes.

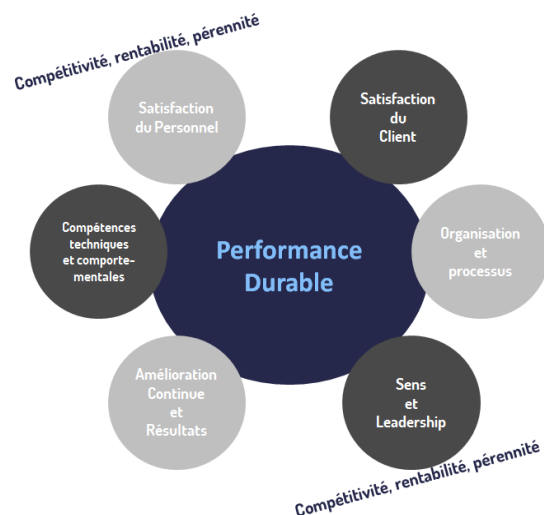
La Performance RSE de DCS est évaluée chaque année par un organisme indépendant d'experts spécialisés mondialement reconnu : Ecovadis. Grâce à sa forte implication, DCS se distingue et se place dans le top 3% des entreprises les mieux notées au niveau mondial par cet organisme (résultats disponibles sur le site internet de DCS, dans la rubrique « Certifications » et dans le présent 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, et accessible à toutes nos parties intéressées depuis notre site internet.

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 solidité 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 de l'Engagement et le Comité de Direction. Elle est partagée avec les membres du Comité de Pilotage interne annuellement, en Revue de Direction

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 ou toute attente

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

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

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

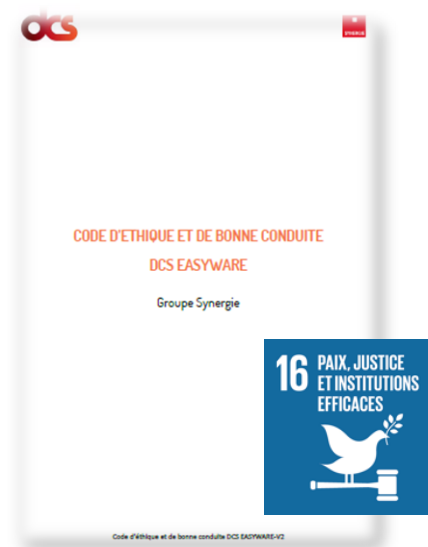
d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.

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 juillet 2021, 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 de l'Engagement La Direction des Affaires Juridiques et Sociales La Direction du Développement RH Le Délégué à la Protection des Données Personnelles (DPO)/Compliance Officer Le Comité Social et Economique (CSE) régional Le CSE Central (dont la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) Les Délégués du Personnel Les Commissions d'enquête paritaires



Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Violation des Droits	Pénalités obtenues (Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits, etc.)	0	0	0
	Nombre d'alertes professionnelles émises par les salariés via la plateforme IntegrityLine	0	0	0
	Nombre d'alertes corruption émises par les salariés via la plateforme IntegrityLine	0	0	0

3. Les normes de travail



Performance Sociale : 70/100 (top 1% évaluation EcoVadis décembre 2020)

- ✓ **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...)



Nos Accords d'entreprise

Accord insertion travailleurs handicapés
Accord d'égalité hommes/femmes
Accord GPEC
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
Accord BDES
Accord CET
Accord CSE Central
Accord don de repos,
Etc.

Focus sur l'Égalité Femme/Homme



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 entre femmes et hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles

- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Lors de sa dernière évaluation, DCS obtient le score de **85/100** pour un objectif réglementaire attendu à 75.

Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Liberté d'association et de représentation, relations professionnelles, et bilans des accords collectifs	Nombre de réunions CSE Lyon	6	Nlle orga. 2020	6
	Nombre de réunions CSE Paris	6	Nlle orga. 2020	6
	Nombre de réunions CSE Nantes	6	Nlle orga. 2020	6
	Nombre de réunions CSE central	5	Nlle orga. 2020	4
	Nombre de réunions de commission Santé Sécurité au Travail	4	4	4
	Nombre de réunions des délégués syndicaux	8	/	8
	Nombre total d'accords dans l'entreprise applicables en 2020	18	13	n.a
	Dont nombre d'accords relatifs à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail	9	9	n.a
	Nombre total des représentants du personnel	14	16	n.a
Travailleurs handicapés	Nombre de travailleurs handicapés (Equivalent temps plein)	34.3	38	n.a
	Pourcentage de handicapés permanents dans l'effectif	5.22%	4.13%	6%
Emploi des -26 ans	Nombre de -26 ans engagés (CDI et CDD transformés)	45	81	50
	Nombre de -26 ans engagés sur les 3 ans (CDI et CDD transformés)	228	195	150
	Pourcentage des -26 ans hommes/effectif homme	17.09%	14.30%	n.a
	Pourcentage des -26 ans femmes/effectif femme	21.84%	17.20%	n.a
	Pourcentage des -26 ans dans l'effectif	17.71%	14.70%	15%

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Emploi des +55 ans	Nombre de +55 ans engagés en CDI	0	3	1
	Nombre de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	13	20	3
	Nombre de +55 ans ayant eu une formation	14	12	5
	Nombre de réductions de temps de travail accordées aux +55 ans	1	1	1
	Pourcentage de +55 ans dans l'effectif moyen	6.55%	4.71%	5%
Egalités Femmes/Hommes	Taux de féminisation encadrement (femmes cadres/Total cadres)	21.79%	15.00%	15%
	Taux de femmes dans l'effectif	12.9%	12.80%	15%
	(1) Taux d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "homme"	87.0%	75.00%	50%
	(2) Taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle annuelle par rapport à l'effectif total "femme"	86.0%	65%	
	Ecart entre (1) et (2)	1%	15.38%	< ou = 10%
	(3) Taux d'hommes promus (changement de qualification/statut)	6.00%	6.00%	5%
	(4) Taux de femmes promues (changement de qualification/statut)	5.00%	17.00%	
	Ecart entre (3) et (4)	16.60%	64.70%	< ou = 10%
	(5) Taux d'hommes recrutés/nombre de candidatures "hommes"	6.00%	6.00%	5%
	(6) Taux de femmes recrutées/nombre de candidatures "femmes"	4.80%	4.80%	
	Ecart entre (5) et (6)	20.00%	20.00%	< ou = 10%
	(7) Taux d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	16.95%	15.40%	15%
	(8) Taux de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	32.18%	31.03%	
	Ecart entre (7) et (8)	47.33%	50.37%	< ou = 10%
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	2	2	n.a
	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	1	1	
	Index Égalité Femme/Homme (score /100)	85	86	75/100

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, respect du code de la route, conduite zen/éco conduite)
- La prévention santé, équilibre et habitudes (alimentation, tabagisme, troubles du sommeil)
- Hyper connectivité (déconnexion numérique)

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

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...

Une enquête de satisfaction collaborateurs récurrente et institutionnelle est en projet pour 2021/2022, avec production d'un eNPS.

Actions diverses

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

- 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 maintien du lien à l'employeur

- Les challenges internes (iD'cliCS) ou interentreprises (éco-mobilité notamment)
- Les Dialog' café sessions (rencontres détendues entre la Présidente de DCS et des groupes de collaborateurs)
- Les réunions d'intégration (mini séminaires) pour tous les nouveaux collaborateurs en CDI ou CDD de plus de 3 mois, 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, Cravate Solidaire, 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 accompagnements et sensibilisations (formations/certifications internes RSE et Qualité, ateliers terrain, etc.)
- Les intégrations/accueils personnalisés et en groupe pour les nouveaux arrivants
- Les entretiens RH, les entretiens post-intégration, etc.
- Les ateliers d'accompagnement au repositionnement (intercontrat)
- La communication, l'information en temps réel (emailings, réseaux sociaux, site Internet, espace collaborateurs...), etc.
- Les ateliers de présentation client/coaching collaborateurs

Les FOCUS :

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



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, 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

En 2020, aucune session n'a pu avoir lieu à cause de la crise sanitaire, mais de nombreux entretiens ont été réalisés par le service RH afin de maintenir le lien collaborateurs

Réunions d'Agences

En raison du contexte sanitaire de 2020 et 2021, les réunions d'Agences ont eu lieu en distanciel

En temps normal, les collaborateurs et collaboratrices sont invités chaque année à partager un moment convivial à l'occasion de la Réunion annuelle de leur agence

Au programme de cette soirée : La présidente revient sur les moments forts de l'année écoulée et présente 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 !

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Garder le lien pendant la crise de la COVID (actions RH)

Communication auprès des collaborateurs

Moment d'échange avec le manager

A l'initiative du service RH, des visios hebdomadaires ont été organisées pendant le confinement pour donner la possibilité aux équipes de poser leurs questions, évoquer leurs préoccupations mais aussi maintenir le lien.

Le service RH et un manager animaient ce moment d'échange.

Le guide pratique TTV

Un guide a été diffusé aux équipes afin de donner des astuces et conseils pour bien travailler de chez soi.

GUIDE PRATIQUE TÉLÉTRAVAIL



La reprise du présentiel

Le service RH a dispensé une formation à l'ensemble des managers ayant dû travailler à distance avec leurs équipes durant le confinement.

Intitulée "Réussir le retour sur site", cette formation avait pour objectifs d'accueillir, rassurer et remobiliser les équipes.



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**.

Valeurs et savoirs être du leader positif

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

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



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...

Les clés du plaisir au travail



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

Les investissements 2020 concernant les espaces de travail et le matériel :

	2020	2019
Dépenses en matériel de production (serveurs, onduleurs, murs d'écran, pc...)	131 954€	90 339€
Installation câblage/téléphonie	7 498€	2 544€
Installation/agencements locaux	114 246€	199 336€
Matériel de bureau	8 638€	2 256€
Mobilier	15 487€	88 611€
Logiciels	6 026€	8 753€

Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Santé, Sécurité, Bien-être	Taux d'accidents avec arrêt (dont trajet/travail) <i>(nb d'accidents / effectif total)</i>	1.19%	1.49%	< ou = à 5% de l'effectif
	Nombre de journées d'incapacité <i>(nb de jours calendaires perdus pour accident du travail, dont trajets maison/travail)</i>	646 <i>(cause Covid)</i>	93.5	n.a
	Taux de fréquence des accidents du travail <i>(nb d'accidents x 1,000,000 / nb d'heures travaillées)</i>	7.79%	9.45%	< ou = 5%
	Taux de gravité des accidents du travail <i>(nb de journées d'incapacité x 1,000 / nb d'heures travaillées)</i>	0,63%	0.09%	< ou = 5%
	Nombre de collaborateurs formés aux premiers secours	0 <i>(cause Covid)</i>	35	n.a
	Taux de collaborateurs formés aux premiers secours <i>(nb collab formés/effectif)</i>	5.21%	5.14%	10%
	Nombre de participants aux actions de formation à la sécurité	3 <i>(cause Covid)</i>	35	n.a
	Nombre d'instances dédiées à l'étude des problèmes de santé et de sécurité	4	2	4
	Nombre de réunions dédiées à la santé et sécurité <i>(toutes régions confondues)</i>	16	Nlle orga. 2020	16
	Taux d'absentéisme global	7.35% <i>(cause Covid)</i>	5.12%	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 de la diversité.

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

En 2020 (en moindre mesure à cause la crise de COVID-19) et 2021 surtout, DCS a eu recours, comme à son habitude, aux POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle) et POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), des dispositifs solidaires d'insertion professionnelle, permettant de recruter de nouveaux candidats tout en donnant leur chance à des personnes éloignées de l'emploi et de nos métiers.



Les actions significatives :

- Politique recrutement : implication forte auprès des écoles et centres de formation malgré la crise sanitaire (cf. chapitre 8. de cette communication)
- Adaptation au contexte sanitaire : un process recrutement 100% à distance mais toujours au plus proche des candidats
- Actions autour de la marque employeur (présence accrue sur LinkedIn, « Rendez-vous du jeudi » toujours aussi incontournable - 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 (lancement de plusieurs opérations spéciales de cooptation)
- Amélioration de l'expérience candidat (changement d'ATS acté fin 2020 et implémenté en fin de 1^{er} trimestre 2021, site carrière optimisé favorisant une expérience candidat de qualité (géolocalisation des offres, ergonomie, formulaire de candidature personnalisé)

Poursuite des actions et de l'animation de notre réseau de partenaires indépendants, Consult&vous

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

Création d'un espace collaboratif via une page **LinkedIn** permettant des échanges post-événement, partager avec la communauté sur les prochaines thématiques et partager de manière bimensuel les nouvelles opportunités de missions Freelance !

Organisation d'un événement World café trimestriel proposé à l'ensemble de nos partenaires et à nos candidats viviers identifiés (4 évènements depuis la création de consult&vous)

Focus Word Café : Déroulement

Les participants sont invités à former 2 groupes pour échanger sur 2 questions autour d'un thème (une question par Table).

Exemples de thèmes :

- Partage d'expériences : Les raisons de succès ou d'échec d'une mission ?
- Quel avenir pour les métiers IT ?
- Contexte sanitaire : un an après, les impacts et les nouvelles pratiques



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.

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

Cette action est organisée via TEAMS et est un réel événement fédérateur.



Politique de rémunération

Elle s'articule autour :

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

Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Insertion durable	Effectif au 12/31/12	672	680	n.a
	Effectif physiquement présent dans les agences et centres de service (Lyon/Paris/Nantes) + siège	206	206	n.a
	Effectif moyen pondéré total permanent (ETP)	670	678	n.a
	Nombre de salariés sous contrats CDI	666	668	n.a
	Nombre de salariés sous contrats CDD	15	12	n.a
	Taux de CDD par rapport à l'effectif permanent (hors remplacements)	2.23%	1.76%	< ou = 5%
	Nombre de contrats CDD/Alternance/Apprentissage transformés en contrat CDI (recrutement interne)	2	3	2
	Nombre de contrats d'apprentissage/professionnels	4	2	n.a
	Taux de formation à la non-discrimination de l'équipe recrutement	100%	100%	100%



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 d'intégration et de maintien en compétences automatisé et individualisé, qui évolue tout au long de la prestation. En voici les principales étapes :

- L'**intégration** des collaborateurs
- La **formation initiale** (à la prise en charge de la prestation)

Chaque nouveau collaborateur est convié à une demi-journée d'intégration animée par la Responsable RH et l'assistante d'établissement, avec la participation d'un manager opérationnel, de la responsable Communication et du directeur de l'Engagement

Moment fort de l'intégration : à la fin de la réunion, les participants sont invités à jouer au **Jeu de l'Ambassadeur**, un jeu de société élaboré par DCS sur le principe du Trivial Pursuit, qui se joue en équipe en répondant à des questions sur DCS, concernant des sujets divers et variés, tels que les valeurs de l'entreprise, les engagements RSE/Qualité, les us et coutumes ou encore les bonnes pratiques comportementales (chez DCS et chez nos clients), les fonctionnements et démarches administratives internes, etc.

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 en 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

JEU DE L'AMBASSEUR : Concept & Règles

RSE/DEV.DURABLE : quésaco?
Performance RSE / Day. Durable
Politique & Démarche RSE :
• Communication sur le progrès (Lettres d'ENG + chap. 8)
• Code d'éthique et de bonne conduite (alertes anticorruption + professionnelles)
Evaluation de la Performance RSE : EcoVadis (70/100 – Top 3%)
Animations/événements tout au long de l'année :
POUR QUE CHACUNE DE NOS ACTIONS COMPTE !

RSE/QUALITÉ
Environnement
Vivable
Durable
Viab
Social
Equitable
Economie
Responsabilité
Sociétale
Entreprise

LA QUALITÉ : c'est quoi exactement ?
Performance Organisationnelle
→ Satisfaction client
Politique & Démarche Qualité :
• Lettre d'Engagement
• Livret de Management
• Certification ISO 9001
Tous les documents RSE et Qualité sont disponibles dans votre **ESPACE COLLABORATEUR**

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

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

Campagne Entretiens individuels - Entretiens professionnels



Le Manager DCS version 2020, doit accompagner son collaborateur dans la maîtrise de sa fonction et dans sa progression professionnelle, ce qui impose plus de régularité et de suivi dans l'exercice de l'entretien individuel et de l'entretien professionnel. Désormais, les entretiens individuels et professionnels s'inscrivent dans le cadre d'une campagne annuelle.

Pour faciliter la prise en main de ce nouveau format, chaque Manager a bénéficié d'une formation dispensée par les responsables RH.

Les entretiens individuels et professionnels sont lus avec attention par les responsables RH qui effectuent le reporting et la consolidation des informations issues des comptes rendus de ces entretiens.

Cette nouvelle organisation permet une meilleure connaissance des attentes de chaque collaborateur et favorise la construction d'une politique formation pertinente et de cursus de formation individuel ou collectif en phase avec les attentes de nos collaborateurs et les besoins de notre marché.

Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Formation	Nombre de participants aux actions de formation (dont CPF) <i>(1 stagiaire compte 1 fois)</i>	219 <i>(cause Covid)</i>	412	n.a
	Nombre total d'actions de formation	44 <i>(cause Covid)</i>	102	n.a
	Nombre total de jours de formation (dont CPF)	420 <i>(cause Covid)</i>	755	n.a
	Nombre total d'heures de formation	2972 <i>(cause Covid)</i>	5285	n.a
	Taux de salariés formés/effectif <i>(1 salarié compte 1 fois - pour l'année en cours)</i>	25% <i>(cause Covid)</i>	38.00%	30%
	Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	1.60%	1.60%	1.60%
	Dépenses de formation pour les salariés permanents	98 825 € <i>(cause Covid)</i>	155 732.20 €	/
	Taux de formation (au moins une formation dans les trois dernières années)	84,4%	86,9%	85%
	Taux de suivi des collaborateurs (IE/EP)	75%	n.a	75%
	Montant des dépenses par participant aux actions de formation	498,60 €	377.99 €	350 €

4. La responsabilité environnementale



Performance Environnementale : **70/100** (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2020)

- ✓ **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 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 (Everwin)
- Logiciel de gestion des factures (Yooz)

- Logiciel de gestion des factures (Yooz)
- Logiciel de Gestion RH (Digital Recruiters)
- Espace collaborateurs
- Intranet DCS
- Messagerie collaborative Microsoft Office 365 (messagerie, Visio et licences bureautiques disponibles à tout moment en ligne), etc.
- 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 l'entreprise Cofely (Groupe SUEZ) pour recyclage et revalorisation
- 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
- Suppression des gobelets en plastique, remplacés par des mugs et des verres en fibre de riz et carton



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

Bilan carbone du tri papier/carton - Siège DCS

Avec **20 930 kilos** de matière recyclée en 2020
On sauve **356** arbres
On évite le rejet de **52.325 tonnes** de CO2 dans l'atmosphère
On économise **209.3 m3** d'eau et **52325 Kwh**
On fabrique par exemple **15 697 kilos** de papier et **86 336 boîtes** de chaussures



Bilan carbone du tri sécurisé (contrat Confidentialys)

Avec **198 kilos** de matière recyclée
On sauve **3** arbres
On économise **1 624 litres** d'eau
On évite l'équivalent de **53 km** en voiture
On fabrique **20 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

Après une hausse importante de la consommation entre 2018 et 2019 (+41.3%), qui a entraîné une campagne de sensibilisation ciblée en réaction, 2020 a vu cette même consommation baisser drastiquement de **-64.5%**. Soit un poids de **1.40kg** (contre 3.94 en 2019), ramené à l'effectif concerné

Si cette baisse est attribuable en partie aux (nouveaux) efforts de réduction et aux messages de responsabilisation quant aux impressions, elle résulte probablement surtout du contexte sanitaire (confinements successifs, nombreuses journées de télétravail, etc.)

Il sera intéressant de comparer ces chiffres 2020 à ceux de 2021, afin de confirmer le retour à une consommation acceptable et contenue, même si le contexte pandémique aura encore eu un certain impact, voire un impact certain

Notons que les modèles d'organisation évoluent en conséquence de la crise actuelle, notamment avec l'institutionnalisation du télétravail. Ces nouveaux modèles pourraient avoir des effets positifs sur l'empreinte écologique globale (consommation de papier/d'énergie, transport, etc.)

Total 2020	288kg
Total 2019	812,5kg
Total 2018	575kg
Total 2017	712.5kg



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, au-delà du renouvellement des véhicules, l'entretien régulier de sa flotte.

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



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

- Implantations raisonnées des sites DCS (agences, centres de service et le siège)
- Prise en charge de l'abonnement ou partie de l'abonnement
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations sur la mobilité douce
- Promotion des bénéfices santé de certains modes de déplacement
- Participation annuelle à des Challenges interentreprises Mobilité en régions
- Actions autopartage, véhicules électriques (présentations, partenariats, abonnements annuels gratuits)
- Incitation à l'utilisation de l'application GECO-AIR



Les implantations

- Les sites DCS (agences, centres de service et le siège) sont en centre-ville à proximité des grandes gares 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 les réunions (internes ou avec les clients), et autres conférences, rendez-vous...



Le forfait mobilité

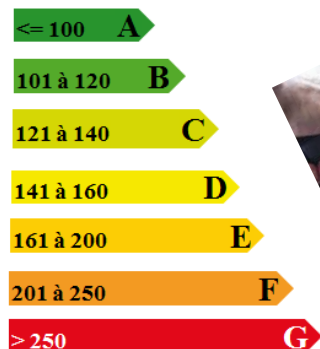
Les collaborateurs ayant des abonnements mensuels hors transports en commun, de type vélo et/ou trottinette, bénéficient d'une indemnité complémentaire « transports doux », soumis à plafond annuel, au cumul de l'ensemble de leurs abonnements.



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
458 757	51 624	117.10	108.00	B

Emissions de CO₂ (g/km) faibles



Emissions de CO₂ (g/km) élevées



Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Parc auto	Taux de véhicules "propres" (sous le seuil d'émission fixé par l'État - 110g de co2 en 2020)	48.6%	91.1%	85%
	Consommation carburant (litres consommés/nbre de véhicules)	495.58	475.54	n.a
	Evolution consommation carburant (consommation en litre par véhicules/nb de titulaires)	4.21%	n.d	< ou = -5%/an
	Rejet moyen de CO2 par véhicule	1259	1372	n.a
	Evolution des rejets moyens par véhicule (rejet moyen des véhicules en N/rejet moyen des véhicules en N-1)	-8.25%	-11.31%	< ou = -5%/an
	Niveau moyen des émissions co2 théoriques du parc auto en g/km par véhicule	108	105.31	110g/km (seuil Etat)
	Niveau moyen réel estimé des émissions co2 du parc auto en g/km par véhicule (application des règles d'écoconduite)	117.1	116.51	< ou = 120g de co2/km
	Total des Km parcourus	458 757	773 325	n.a
	Bilan carbone estimé du parc auto (kg de co2 émis)	51 624	63 106	n.a
	Evolution du bilan carbone (bilan N-1/ bilan N)	-18.20%	-16.70%	< ou = -5%/an
	Classe énergétique du parc auto (estimation)	B	B	B
	Sinistralité (nombre total de sinistres hors bris de glace)	Chiffre en attente	11	moins de 12
	Sinistralité (nombre total de sinistres responsables et partiellement responsables)	Chiffre en attente	3	moins de 5

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Transports en commun Train	Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	35.56%	35.81%	25%
	Nombre de trajets annuels en train	Non significatif (cause Covid)	1056	n.a
	Kilomètres parcourus en train	Non significatif (cause Covid)	438 622	n.a
	Bilan carbone des déplacements en train (kg de co2 émis)	Non significatif (cause Covid)	1125	n.a
Communication à distance	Nombre de participations à des réunions en Visio	A partir de 2021	n.d	n.a
	Nombre de jours de TTV au cumul	38 934 (Effet Covid)	n.d	n.a

4.4 La consommation énergétique

L'esprit GREEN IT



- Système de refroidissement écologique des salles informatiques (réseau d'eau glacée)
- Températures préprogrammées (hiver comme été) pour le chauffage et la climatisation des locaux, dans le respect de la loi Grenelle
- Renouvellement du parc informatique selon la norme basse consommation Energy Star
- Arrêt automatique des postes de travail restés sous tension
- Utilisation renforcée des LED nouvelle génération pour l'éclairage
- Diminution de la puissance des ampoules halogènes
- Réduction des serveurs et mutualisation des ressources
- Mise en veille automatique des photocopieurs et imprimantes numériques
- Campagnes de dépollution numérique – voir chapitre 8.
- Engagement auprès de clusters d'entreprises du numérique et de clubs Green IT/dépollution numérique (Digital League/ADN Ouest) - voir chapitre 8.
- Sensibilisation régulière des salariés aux bonnes pratiques et habitudes à conserver (éteindre son PC/les lumières, mettre les appareils non utilisés en veille, etc.)...



Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Consommation énergétique Bilan Global	Consommation en KWh	157 556	156 571	n.a
	Bilan carbone (kg de co2 émis)	14 180.04	14 091.39	
	Consommation d'électricité (en kWh/effectif agences, siège et centres de service)	764.8	747.38	n.a
	Evolution consommation électrique (consommation/effectif agences, siège, CDS entre N-1/N)	2.33%	0.81%	< ou = -5%/an

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.

Une enquête utilisateur sous forme d'un questionnaire en ligne a été réalisée et envoyée à tous les titulaires d'un véhicule d'entreprise. 42% des personnes sollicitées ont répondu à l'enquête

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

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



Note : DCS travaille actuellement à la mutualisation et à la convergence de certains sujets réglementaires (Audit énergétique, Bilan GES, Décret tertiaire), afin de favoriser la pertinence et la cohérence dans leur suivi, notamment au niveau des plans d'action/de transition, mais aussi afin de limiter l'empreinte écologique liés à ces travaux, par la rationalisation des efforts et déplacements nécessaires aux différents audits.

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



Performance Ethique des Affaires : **80/100** (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2020)

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.

5.1 l'engagement anti-corruption

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

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

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

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

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

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

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

Je vous remercie de votre contribution.



Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS



Engagement

- Code d'éthique et de bonne conduite complet (comportements à proscrire et adopter dans les 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), receveurs d'alertes, Référents par processus sensible, aidés de case managers pour les enquêtes et le traitement des alertes éventuelles.

Dispositifs d'alerte

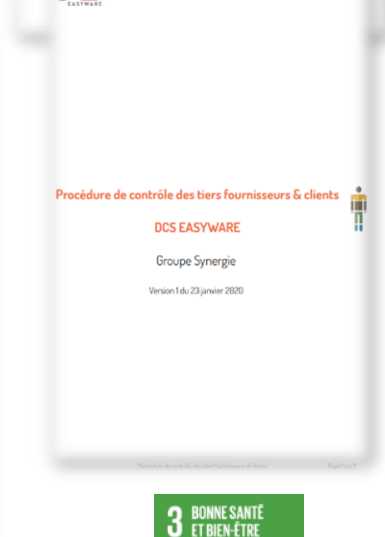
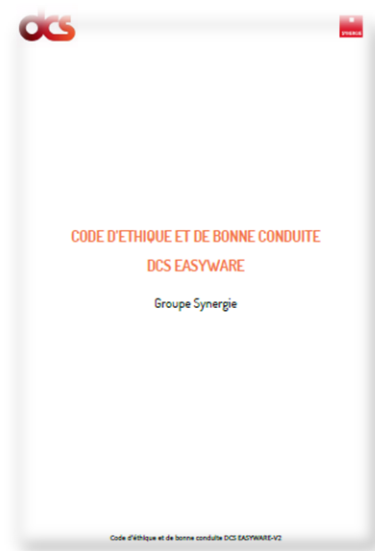
Plateforme de lancement et traitement des alertes (Groupe SYNERGIE). Elle permet de recueillir les signalements, d'échanger avec les lanceurs d'alerte, de stocker les informations utiles à l'enquête dans des conditions optimales de sécurité et de confidentialité.

- Procédure de lancement et de traitement des alertes.
- Procédure de déclaration de conflit d'intérêts et formulaire associé.
- Procédure « cadeaux et invitations ».

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

Dues Diligences (vérification des partenaires d'affaires)

- Vérification systématique des partenaires (clients, fournisseurs, etc.) via l'outil Refinitiv
- 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, de prise de décision, de suivi



Contrôle interne et comptable

Procédures et outils comptables, de contrôle interne et de gestion, audits, évaluation des partenaires d'affaires...

Gestion des risques de corruption

- Identification des processus sensibles : Finance, Commerce, Opérations, RH, Management de l'entreprise
- Analyse et évaluation des risques liés à la corruption pour chacun de ces processus, sur la base d'une grille permettant :
 - o L'identification des risques
 - o L'évaluation brute puis nette (après actions compensatoires lorsque nécessaire) de l'impact selon des critères d'occurrence, gravité, des facteurs aggravants et un degré de maîtrise
- Cartographie synthétique des risques anticorruption faisant apparaître les risques bruts (avant actions compensatoires), et les risques nets (après actions de renforcement de la mise sous contrôle)

Selon le modèle ci-dessous :

Formation et sensibilisation

Formation interne

Présentation du dispositif anticorruption lors de l'intégration par le Directeur de l'Engagement. Formation régulière, selon un cycle défini, et validation des connaissances sur le dispositif lors des certifications internes RSE et Qualité (pour tout le personnel Siège, agences et les managers de proximité)

Ateliers internes 2021 de sensibilisation pour les acteurs les plus exposés

En cours de mise en place, ils seront réalisés par le Compliance/DPO et le Responsable Administratif et Financier

Formation externe (recherche d'organismes qualifiés)

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

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

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

Domaine	Risques	Niveau brut	Niveau net
Management de l'entreprise	Risques liés à la gouvernance d'entreprise		
	Risques liés à la gestion des ressources humaines		
	Risques liés à la gestion des finances		
	Risques liés à la gestion des opérations		
Finance	Risques liés à la gestion des finances		
	Risques liés à la gestion des opérations		
	Risques liés à la gestion des ressources humaines		
	Risques liés à la gestion des données		
Commercial	Risques liés à la gestion des données		
	Risques liés à la gestion des opérations		
	Risques liés à la gestion des ressources humaines		
	Risques liés à la gestion des finances		
RH	Risques liés à la gestion des finances		
	Risques liés à la gestion des opérations		
	Risques liés à la gestion des ressources humaines		
	Risques liés à la gestion des données		
Opérations	Risques liés à la gestion des données		
	Risques liés à la gestion des opérations		

Agence Française Anticorruption

5.2 La 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

Le système de management et la démarche de performance organisationnelle certifiés **ISO 9001 : 2015 par l'AFNOR**, reposent sur un **socle d'engagements portés par 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**

5.3 La sécurité de l'information

Depuis 2019, DCS renforce sa démarche de Sécurité IT et la structure afin d'être en capacité de l'emmener vers une certification ISO 27001 à horizon 2022/2023 (analyses des risques, travail sur les actifs/biens support, synthèse des événements redoutés, besoins, vulnérabilités, mesures existantes, priorités, etc.

Le travail en cours, aidé par le cabinet FIDENS et le conseil de l'AFNOR (notamment à l'occasion des audits de certification ISO 9001), consiste à gérer les plans d'action qui permettront la bonne intégration des exigences ISO 27001 au système de Management existant (documentation, sensibilisation, pilotage, gouvernance, politiques...

5.4 Les données personnelles et confidentialité (RGPD)

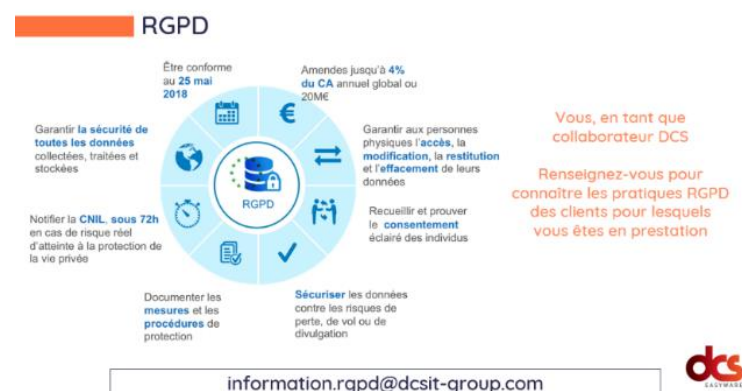
Soucieuse de maintenir une **relation de confiance** avec ses clients, salariés ou autres parties intéressées, et conformément au Règlement (UE) Général sur la Protection des Données, DCS applique les principes de **transparence** et **d'intégrité** à sa politique de gestion, pour **garantir la collecte, 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**, les collaborateurs sont sensibilisés au RGPD et à ses implications :

- En tant que salarié.e, concernant leur droit à demander la suppression ou la modification de leurs données personnelles à l'administration de DCS

En tant que prestataire pouvant être amené.e à informer utilisateurs/clients et les réorienter vers notre DPO : information.rgpd@dcsit-group.com



5.5 La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes

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

- **Politique Qualité 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.

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

5.6 La transparence comptable

La bonne gouvernance est assurée par des **contrôles et des évaluations annuelles** effectués par des cabinets juridiques et d'expertise comptable (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

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 d'Innovation Durable (Horizon, école Paris Mines Tech, Association FORSE, etc.) et autres conférences (COP21, Sustaln, etc.)
- Mise à disposition de **documents sur les points d'accueil DCS** (rapport RSE, Livret de Management, Code d'éthique et de bonne conduite, Revues de presse, etc.)
- **Communication interne** des engagements et de la performance RSE (mail, affichage, intranet DCS et espace collaborateurs, etc.)
- Diffusion de **Flash-info RSE** (interne)
- Diffusion de **revues de presse internes et ciblées** sur les pratiques sociales, environnementales et économiques responsables
- **Nombreuses communications** sur les actions RSE menées
- **Formations et certifications RSE** internes, etc.
- **Formations à la lutte contre la corruption**

Notation Banque de France FIBEN : D3

Soit un indice de solidité financière fort et une très bonne capacité à honorer ses engagements financiers



5.7 Les 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

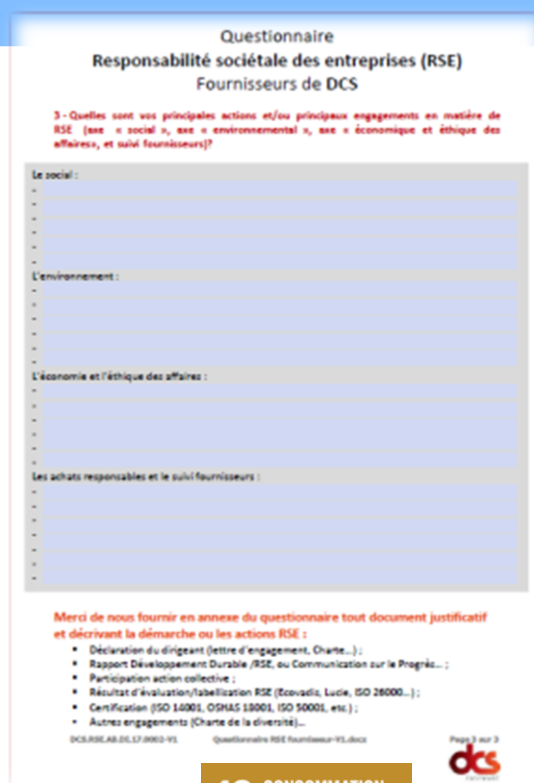
Cette lettre est signée par l'ensemble des acteurs commerciaux et business de l'entreprise

5.8 Les achats responsables

Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : **60/100** (top 1% - évaluation EcoVadis décembre 2021)

- Sensibilisation des fournisseurs sensibles aux engagements RSE de DCS (envoi de la **Charte RSE fournisseur DCS**)
- Signature de la Charte RSE DCS par les fournisseurs
- Envoi du **Questionnaire RSE fournisseur DCS**
- Vérification des engagements fournisseurs (audit documentaire et recherches complémentaires* si nécessaire, notamment en l'absence de retour fournisseur)
- Evaluation annuelle des fournisseurs avec application d'un critère d'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.)



Fournisseurs
engagés sur
critères RSE :
74.4%



Indicateurs

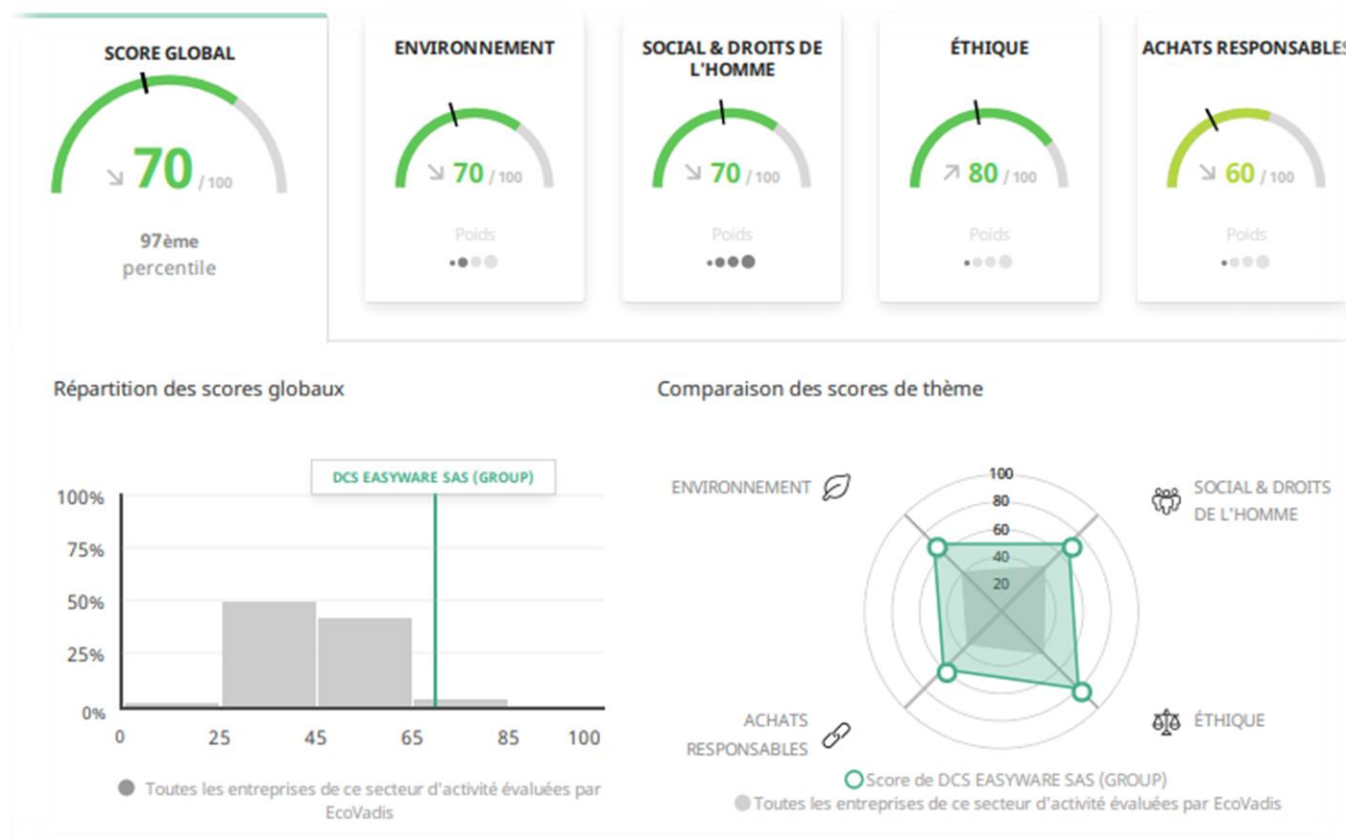
SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Achats responsables	Taux de fournisseurs critiques signant la Charte RSE fournisseur de DCS	52.6%	64.3%	65%
	Critère RSE à l'évaluation des fournisseurs ? Oui/non	Oui	Oui	n.a
	Taux des fournisseurs critiques consultés dans l'année et évalués sur leur performance RSE	100.0%	100%	100%
	Taux de fournisseurs critiques consultés, engagés sur des aspects sociaux et/ou environnementaux	74.4%	64.3%	50%
	Pourcentage des acheteurs formés à la RSE, au Développement Durable et aux Achats responsables sur les 3 dernières années	100.00%	100.00%	100%
	Nombre d'actions de sensibilisation des acheteurs à la RSE, au Développement Durable et aux Achats responsables	24	32	n.a
Délais de paiement des fournisseurs	Taux de paiement des factures dans les 30j (consultants) <i>Ce chiffre est impacté par les dépassements dus aux erreurs de facturation par les fournisseurs</i>	42.59%	53.10%	50%
	Taux de paiement des factures dans les 45j (autres fournisseurs) <i>Ce chiffre est impacté par les dépassements dus aux erreurs de facturation par les fournisseurs</i>	44.94%	46.90%	50%
Lutte contre la corruption et fiabilité comptables	Nombre d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel	0	0	0
	Taux d'acteurs commerciaux ayant signé le code de conduite	100.00%	100.00%	100%
	Taux d'acteurs sensibles ayant signé la déclaration de conflits d'intérêts	100.00%	n.d	100%
	Taux de contrats ayant nécessité une clause suspensive (contrôle dues diligences)	0.00%	n.d	2%
	Nombre d'erreurs détectées par le commissaire aux comptes lors des contrôles juridiques et comptables	0	0	0
	Solidité financière - Notation Banque de France (FIBEN)	D3	D3	n.a

6. L'évaluation de la performance RSE (décembre 2020)

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

Sa progression, puis le maintien de son très bon niveau au cours des 10 dernières années (cf. récapitulatif par année disponible en page suivante), témoigne de son investissement régulier et de sa volonté de s'engager à obtenir des résultats significatifs d'un point de vue social, environnemental et économique.

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



En décembre 2020, DCS été placée dans le TOP 3% mondial et global et dans le TOP 1% au classement des sociétés informatiques, en obtenant le score de 70/100. L'**enquête de réputation et d'éthique 360°**, réalisée dans le cadre de l'évaluation annuelle, confirme la fiabilité de DCS.

Sa démarche reste qualifiée d'avancée et sa médaille est d'Or.

DCS s'est vue décerner le **Prix de la Performance RSE** dans sa catégorie, lors des 1^{er} **Sustainability Leadership Awards** en mai 2017 ; trophées organisés à l'occasion de la conférence internationale Sustaln, à Paris.

Un prix qu'elle obtiendra à nouveau en 2018, 2019 et 2020.

Ecovadis évalue la performance de plus de 75 000 sociétés dans le monde.

La Performance RSE de DCS au fil des ans :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A noter: en 2020, avec l'ajout du niveau **Platinum**, un réajustement des exigences de notation a eu lieu, d'où le décrochage entre l'évaluation 2019 et 2020



Quelques prix et distinctions RSE :

1er Prix de la Performance RSE, secteur TIC, **Sustainability Leadership Awards**, Conférence Internationale Sustaln, 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
- Juin 2019 (**Lauréat**)

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

- Juin 2018 (Prix collaboratif)
- Mai 2019 (Prix Innovation pédagogique)

Finaliste des Trophées RSE, **Association FORSE**, Auvergne Rhône Alpes :

- Décembre 2020

7. La sensibilisation et la formation RSE

Créer et maintenir une culture RSE forte et partagée

Communication et mobilisation

Elles s'effectuent toute au long de 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, réunions d'agence** annuelles, **Flash-info RSE**, etc.



Exemples d'actions de communication et mobilisation

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

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

Actions caritatives et solidaires

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

Parcours d'intégration du personnel

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

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

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

Entretiens de formation et certifications internes RSE

DCS met 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 est transversale, participative et collaborative

Des formations, individuelles avec l'ensemble du Staff du Siège et des agences, souvent collectives pour 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, dispositifs, etc.

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

**Et éthique au sens large*



		Intégrations Formations	Certificats délivrés	Autres Points	Mails d'accueil	Points Acheteurs
Démarche Qualité	Staff	19	8	10	11	NC
	Managers de prox.	16	14	1	1	NC
	Collaborateurs	12	NC	15	NC	NC
Démarche RSE/DD	Staff	19	8	0	Cf. Qualité	7
	Managers de prox.	16	14	0	Cf. Qualité	NC
	Collaborateurs	12	NC	20	NC	NC
Participants aux ateliers						
MNGT/LEAD+	MNGT. Intermédiaire/top	7				
	Managers de prox.	16				
Création de valeur	MNGT. Intermédiaire/top	11				
	Managers de prox.	16				

Récapitulatif des entretiens réalisés en 2020 :

35 formations RSE/éthique réalisées (autant en Qualité), 22 certificats RSE/éthique délivrés (autant en Qualité), 26 points autres RSE/éthique (20 en Qualité), 7 points dédiés aux acheteurs, 12 sessions d'intégration nouveaux collaborateurs et 12 mails d'accueil adressés aux nouveaux arrivants staff. A cela s'ajoutent 23 participants aux ateliers Management bienveillant et Leadership positif et 27 autres ateliers Création de valeur

Par ailleurs, durant l'année, les actions d'accompagnements ont consisté en 265 points liés au processus et à l'organisation au sens large (auxquels s'ajoutent 78 points dédiés à la RSE/l'éthique), sans compter les ateliers équipes terrain (moindre en 2020, à cause de la pandémie)

Certificats internes délivrés



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 commenté en Revue de Direction annuelle

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 le terrain : 17 ateliers de ce genre ont eu lieu en 2019.

Comme expliqué plus haut, la crise sanitaire de 2020 a marqué un arrêt dans l'organisation de ces ateliers, mais une reprise et des sessions sont planifiées à compter du 2^{ème} trimestre 2021. Les ateliers portent sur les engagements DCS (RSE/éthique/Qualité), mais aussi la relation client, la gestion des réclamations, la cohésion d'équipe, la création de valeur...

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

8.1 Les partenariats



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

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

En marge de l'AG sont aussi organisés les trophées des **Meilleures Communications RSE** publiées par les membres du réseau France. En juin 2019, DCS a eu l'honneur de recevoir le **Prix de la Meilleure Communication de l'année** dans la catégorie « entreprises de 250 à 5000 salariés ».

Dans ce rapport très complet (cf. couverture des coP 2020 et 2021 ci-contre), DCS reprend largement et met en valeur les Objectifs du Développement Durable des Nations Unies.



Malgré les circonstances liées à l'épidémie de COVID-19, DCS a honoré ces engagements et participé à la 15^{ème} Assemblée générale annuelle, qui s'est déroulée le 17 juin 2020 au format dématérialisé.

DCS est d'ores et déjà inscrite pour la 16^{ème} Assemblée, qui a été reportée au 23 septembre 2021.



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES





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, effectuer des retours d'expérience, évoquer les dernières tendances réglementaires, législatives et technologiques, etc.



Lors des éditions **2017, 2018, 2019 et 2020**, DCS a reçu le **1er Prix de la Performance RSE** dans la catégorie « TIC, entreprises de taille intermédiaire », à l'occasion des **Sustainability Leadership Awards**, organisés en marge de la conférence.

EcoVadis, l'organisateur de la conférence et des trophées, établit la sélection des vainqueurs sur des bases statistiques, parmi plus de 75 000 entreprises aux scores RSE les plus élevés sur 5 régions dans le monde et dans 9 grands secteurs.



En 2020 et 2021, La conférence a eu lieu au format dématérialisé en raison de l'épidémie de COVID-19.

Lors de l'édition de mars 2020, un témoignage vidéo multi-langues devait être filmé à l'occasion des 4^{ème} Sustainability Leadership Awards, et marquer l'obtention d'un nouveau Prix RSE pour DCS (cf. plus haut). La cérémonie de remise des Prix ayant dû être annulée au dernier moment, les enregistrements n'ont pas pu avoir lieu.

1600 participants du monde entier se sont retrouvés cette année-là autour de la thématique **#DaringTogether**.

Lors de l'édition de mars 2021, toujours virtuelle, dans un contexte sanitaire mondial instable, ce sont plus de 2000 participants qui ont répondu présents pour aborder la thématique **#RethinkRebuild**.

Un des moments forts de cette édition fut l'intervention de Al Gore à propos de la crise climatique.

A noter que pour la première fois en 5 ans, DCS n'a pas été primée lors des Sustainability Awards 2021.

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



Organisé par **SYNERGIE**, cet événement 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, 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, puis finalement annulée en raison de la crise sanitaire.

Bien entendu, DCS se mobilisera à nouveau dès que le Forum pourra redémarrer.



LES PRIX RSE/DEV. DURABLE – Crédit Agricole, Ecole Paris Mines TECH et Association FORSE



Après avoir participé à plusieurs reprises, depuis 2013, au **Trophée Horizon Innovation Durable** du Crédit Agricole, DCS avait choisi de soutenir depuis 2018, le cursus RSE de l'école PARIS MINES TECH et de contribuer à diffuser la parole responsable, éthique et durable en participant aux trophées RSE organisés en partenariat avec le Cegos et à la soirée « Rencontres & Enjeux RSE ».

- En **juin 2018**, DCS sera finaliste des **trophées PARIS MINES TECH** dans la catégorie « Prix collaboratif ».
- En **mai 2019**, elle sera finaliste de ces mêmes trophées dans la catégorie « Prix Innovation pédagogique ».

En janvier 2020, sollicitée par l'Association FORSE en Auvergne Rhône-Alpes pour concourir aux **trophées RSE FORSE** qu'elle organise, DCS décide d'apporter son soutien à l'association en y adhérant et participant à ces trophées.

Si l'entreprise ne remporte aucun des 4 prix remis lors de la cérémonie du 10 **décembre 2020**, elle termine malgré tout parmi les 10 finalistes. Sa démarche RSE est saluée par le jury et mise en valeur par l'association dans une brève vidéo de présentation.



FORSE – l'association des entreprises engagées RSE en Auvergne Rhône-Alpes (trophées RSE)

Association loi de 1901, **FORSE Auvergne Rhône-Alpes** regroupe des acteurs régionaux de la RSE (entreprises, partenaires institutionnels, experts, particuliers) et fédère de nombreux partenaires locaux, dont les collectivités territoriales, ou encore des associations et des regroupements d'entreprises : AFNOR, 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.

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

Sollicitée à plusieurs reprises mais déjà engagée à soutenir différents partenaires et leurs trophées, DCS n'avait jusqu'ici pas réussi à s'investir auprès de FORSE. Elle y adhère finalement en janvier 2020.

Au-delà des Trophées RSE FORSE, qui auront désormais lieu tous les 2 ans, l'association cherche à mettre en valeur les démarches RSE/Dév. Durable des entreprises de la région et organise divers événements et ateliers, dont les **Clubs RSE FORSE** et les ateliers **FORSE des colibris**.

Pour démontrer sa volonté de continuer à agir aux côtés de l'association, DCS s'est engagée à :

- Participer à l'assemblée générale du 22 juin 2021.
- Animer avec FORSE, le 30 novembre 2021, son propre Club RSE. L'idée étant de partager sa démarche et sa vision RSE avec les adhérents, au travers d'une présentation « live » que DCS souhaite mener de la façon la plus interactive, concrète et équitable possible, en faisant intervenir différents contributeurs (RH/finance/communication/RSE/collaborateurs...) à des projets internes et actions innovantes sur des thématiques touchant aux 3 piliers du Développement Durable.



Association FORSE Facilitation pour les Organisations en Responsabilité Sociétale et Environnementale

Clubs partage		Assemblée générale
Événements dédiés à la RSE, au cours duquel sont mis à l'honneur les anciens candidats des Trophées RSE. Echanges de bonnes pratiques, inspirations...		
Avril 6	codeogroup	Juin 22 L'occasion d'échanger sur vos besoins, attentes, envies pour faire évoluer l'association
Mai 11	SGAME	Fresque du climat Juillet 12 Sensibilisation aux changements climatiques
Juin 15	cea	
Septembre	PARCS & SPORTS	Conférence publique Crédit Mutuel La RSE dans l'entreprise
Octobre	Loire Habitat	
Novembre	DCS EASTWARE	
Décembre	SABAROT	



- Enfin, DCS envisage de recourir aux ateliers FORSE des Colibris pour proposer à ses collaborateurs volontaires de participer au débat sociétal et échanger sur le réchauffement climatique.

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 ses quelques 500 entreprises adhérentes. 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, et regroupe ESN et éditeurs de logiciels au sein de 6 agences régionales (Lyon, Valence, Saint-Etienne, Clermont-Ferrand, Grenoble, Annecy).

**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 Digital League offre un grand nombre de possibilités et d'avantages, comme l'accès à :

- Du contenu gratuit (webinars, articles, livrets etc.)
- Des formations et à divers événements (conférences, soirées networking, clubs métiers, 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...

En 2020 et 2021, DCS a contribué activement à 2 clubs thématiques de la Digital League : le **Club du Numérique Responsable** et le **Club Ethique/Green IT** qui ont pour but d'échanger et effectuer des retours d'expérience sur les bonnes pratiques numériques et les moyens de développer le Green IT en entreprise (ethic by design), les enjeux sociétaux et humains, l'approche écologiconomic du développement durable adaptée à l'IT, la transparence, la sensibilisation/diffusion des bonnes pratiques.

Les dates de participation à ces clubs ont été le 22 avril 2020, le 12 novembre 2020, le 14 janvier 2021, le 6 mai 2021 et le 6 juillet 2021.

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 600 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.).

ADN Ouest oriente ses actions sur la base des 4 grands axes présentés ci-dessous :

Les actions ADN Ouest

Agir pour l'emploi et la formation

Décrypter les enjeux de la filière et apporter de la visibilité aux métiers

Soutenir l'innovation

Favoriser les nouveaux talents du territoire et inspirer nos membres

Développer la RSE

Pour un numérique green, solidaire et qui donne envie

Accompagner la transition numérique

Développer les potentiels de notre réseau et accompagner la transition numérique

2020 n'a pas permis de réaliser d'actions concrètes avec ADN OUEST.

A la rentrée 2021, l'agence prévoit de participer aux foulées du numérique (<https://foulees-numerique.org/>).

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



En 2014, DCS a pris contact avec l'Académie de Lyon pour 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.

Quelques années plus tard, le challenge s'est étendu à l'Académie de Clermont-Ferrand, avec pour ambition, à terme, de parvenir à étendre en Ile-de-France et Pays de Loire.

Le déroulement :

- Coaching RH en décembre
- Epreuve de sélection fin janvier (Quiz technique et Quiz RH)
- Grande finale fin mars (Quiz technique et projet de groupe défendu devant un Jury de professionnels et enseignants)
- Cérémonie de remise des trophées en mai

Chaque année, le challenge mobilise en interne une équipe de professionnels multi-compétences (chargés de recrutement, chefs de projet, responsables des opérations, responsable communication, etc.), qui se déplacent dans les établissements pour rencontrer les candidats, les préparer à leur future recherche d'emploi, leur présenter l'entreprise et les éventuelles opportunités qu'elle peut leur offrir, conformément à ses engagements d'accompagner l'employabilité des jeunes.

Depuis la création des DCS IT GAMES, plusieurs diplômés ont ainsi pu rejoindre l'entreprise.

Après un rendez-vous manqué en 2020 pour cause de crise sanitaire, l'édition 2021 a marqué le retour gagnant du challenge et été une belle réussite (cf. photos ci-dessous).



Pour aller encore plus loin dans l'engagement avec les étudiants de la région

Les 25 et 26 mai 2021, DCS, heureuse d'accompagner depuis plusieurs années les étudiants de BTS SIO SISR dans le cadre des DCS IT GAMES, a participé aux Journées de l'Innovation Pédagogique 2021, organisées par l'Académie de Lyon.

L'objectif étant de « valoriser des pratiques pédagogiques innovantes en classe, avec des élèves et dans le cadre d'actions de formation initiale et continue des personnels », au travers d'ateliers : développer les compétences orales des étudiants, faire apprendre autrement, etc.

Retrouvez maintenant une petite vidéo de présentation des DCS IT GAMES : [cliquer ici](#)



AUTRES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT - Etudiants et employabilité des jeunes

RECONVERSION EN INFORMATIQUE – insertion professionnelle

Comme depuis plusieurs années, DCS a répondu présente pour participer au Jury de certification de la promotion Tm 189 du GEFI (centre de formation et de reclassement en informatique) à Créteil.

RELATION ÉCOLE – Le 23 juin 2021, dans le cadre d'une nouvelle collaboration avec l'école Campus Sciences-U Lyon, DCS est intervenue auprès des étudiants de Licence et Master "Systèmes/Réseaux et Cloud Computing" pour un Coaching RH, spécial Métiers de l'Infra.

Au programme : conseils pour rédiger son CV, préparer un entretien d'embauche, adapter sa visibilité sur les réseaux sociaux professionnels, etc.

Le but : aider les étudiants à décrocher leur alternance à la rentrée !

Invité spécial : un de nos experts techniques, était également présent pour échanger plus précisément sur les métiers de l'Infra avec les étudiants.

PARTENARIAT ÉCOLE – Le 9 juillet 2021 DCS a participé à une rencontre virtuelle avec les étudiants de l'IPI (Institut Poly Informatique), école d'informatique à Paris, Lyon et Toulouse.

Un de nos expert technique y a présenté les notions de Cybersécurité et Chefferie de Projet aux étudiants. Des thèmes d'actualités qui intéressent fortement les nouvelles recrues de demain.



[Lire la vidéo ici](#)



ENTREPRISES QUI S'ENGAGENT POUR LES JEUNES AVEC LE POLE EMPLOI – 1 jeune, une solution

En juillet 2021, DCS a rejoint la mobilisation « les entreprises s'engagent » du plan #1jeune1solution de France Relance, porté par le Gouvernement pour faire grandir les solutions proposées à la jeunesse.

Mobilisez-vous également en rejoignant le mouvement à l'adresse suivante : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/entreprises>



#1jeune1solution



ATF GAIA - Economie circulaire, insertion et Green IT

Pour renforcer sa participation à l'économie circulaire, et dans le cadre d'un projet à intérêts croisés et multiples, DCS travaille depuis fin d'année 2020 à la construction d'un partenariat avec l'entreprise adaptée **ATF GAIA**, spécialisée dans le rachat de matériel informatique usager, sa valorisation et son reconditionnement.

Améliorer le reporting concernant le suivi de la revalorisation des matériels, encourager l'insertion des personnes en situation de handicap, assurer la destruction sécurisée des données et offrir une seconde vie aux équipements tout en réduisant les impacts financiers liés à la gestion du matériel, sont autant de raisons de soutenir ATF GAIA.

L'idée étant aussi à terme de pouvoir apporter des solutions responsables à nos clients désireux de s'inscrire avec nous dans cette démarche.



8.2 Les engagements caritatifs et associatifs

CONCERT CARITATIF A L'OLYMPIA



DCS participe depuis 2014 à un concert caritatif organisé par le groupe de Christian Jeanpierre, ROCKAWAY, à l'Olympia de Paris, et financé intégralement par les partenaires et entreprises mécènes.



Durant les 5 premières années, DCS y a ainsi soutenu **ELA association** (www.ela-asso.com) et la lutte contre les Leucodystrophies (association qu'elle continue de soutenir en interne), puis fin 2018, le soutien s'est porté 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.

Comme pour ELA, les parrains et marraines d'honneur sont nombreux et investis : Nathalie Péchalat (patineuse artistique), Thierry Omeyer (gardien de l'équipe de France de Handball), Kylian Mbappé (attaquant de l'équipe de France de football), etc.



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...).

Le concert de fin 2020, d'abord repoussé, a finalement dû être annulé en raison du contexte sanitaire. Nous attendons les informations quant à la tenue ou non du concert 2021

Ce concert, auquel se joignent de nombreux guests (chanteurs, animateurs, acteurs, 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, Premiers de Cordée, 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

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

Si DCS a tenté de traverser la crise du Coronavirus de la manière la plus responsable possible, en protégeant au mieux ses salariés et ses activités, elle a été très rapidement consciente que son action pouvait avoir une portée plus large au sein de la communauté, en soutenant par le don la recherche et le personnel soignant, particulièrement exposé dans le combat contre l'épidémie.

Depuis près d'un an et demi, l'entreprise et ses salariés soutiennent la **Fondation de France** (FDF), fondation privée et indépendante 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. Elle ne reçoit aucune subvention et ne peut agir que grâce à la générosité des donateurs et des testateurs.

Au-delà des actions prioritaires, la FDF finance également des causes spécifiques, telles que :

- Agir pour un environnement durable
- Favoriser la recherche et l'éducation
- Aider les personnes vulnérables
- Promouvoir la culture et la création
- Développer la philanthropie

**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. »

Concrètement, les personnes en (ré)insertion viennent passer une demi-journée à l'association et bénéficient d'un accompagnement qui passe par :

- La sélection et le don d'une tenue adaptée à l'emploi visé, en vue de l'entretien d'embauche
- Des simulations d'entretiens RH, dits ateliers « coup de pouce » de coaching pour la préparation aux entretiens d'embauche afin d'apprendre à se présenter et à parler de ses compétences et savoir-être
- La prise d'une photo professionnelle qui pourra être utilisée dans les démarches de recherche d'emploi

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 l'estime de soi et la confiance.

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

En 2020, DCS a engagé un partenariat avec la Cravate Solidaire à Lyon et à Paris. Toutefois, la crise sanitaire a imposé quelques difficultés et imposé quelques réaménagements.

Ainsi, une collecte de vêtements a pu se dérouler sur le site lyonnais de fin novembre à début décembre, mais la collecte parisienne a dû être 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.

! Chaque collecte de vêtement est complétée par un don à l'association.

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...

L'entreprise devait participer à la Course des Héros sur ses 3 principaux sites : Paris, Lyon et enfin Nantes en 2020 et 2021.

La crise de la COVID-19 en aura décidé autrement. Nous espérons pouvoir relancer ces actions dès que la situation sanitaire se sera stabilisée.

A la rentrée 2021, Nantes devrait toutefois participer aux Foulées du Numérique.



8.3 Les challenges inter-entreprises et les campagnes internes



CHALLENGE iD'cliCS – Challenge interne Collaborateurs

En 2021, DCS a lancé son Challenge Collaborateurs, dénommé **iD'cliCS**.

Son but : mettre en lumière et récompenser les savoir être, les qualités comportementales des collaborateurs et des équipes terrain en organisant des défis ludiques et didactiques (Quiz, appels à projets, partages d'idées, défis solidaires et d'entraide, etc.), à vocation pédagogique. Ce challenge qui se veut à la fois ludique, pédagogique, solidaire est générateur de partages et d'ancrage de nos valeurs.

Les défis peuvent être nationaux ou régionaux, s'adresser à tous ou à une catégorie précise de collaborateurs et se jouer en individuel ou en équipe.

Le 1er défi de 2021 a eu lieu en mars au format individuel et a permis de récompenser 5 gagnants qui se sont distingués au travers d'un Quiz savoir-être et connaissances sur l'entreprise et ses engagements.



Le second défi s'est déroulé en juin, mais cette fois-ci en équipe. Il s'agissait de travailler sur le dispositif d'intégration existant et de proposer des idées pouvant le compléter, notamment en vue de la création de l'Académie DCS.

Chacune des 3 équipes gagnantes a reversé un don à l'association de son choix parmi 7 associations soutenues historiquement par DCS.

Les associations qui ont été choisies par nos équipes sont :

- La Flamme de la Vie
- La Cravate Solidaire
- La Fondation de France



ACADEMIE DCS – La formation engagée

Dans le cadre de son projet d'**Académie en faveur de la formation**, DCS a signé en 2021 un accord avec son partenaire Training Angel, pour consacrer 5% du budget formation de l'Académie au Mécénat. Un budget qui permettra, via le parcours de sensibilisation et formation interne, de contribuer collectivement à financer des projets humanitaires sur le principe « *Un collaborateur DCS qui se forme, c'est aussi en enfant défavorisé qui apprend* ».

L'action porte sur la formation et l'éducation bien sûr, mais aussi sur l'accès à l'eau, la nutrition, le développement économique et agricole et la santé au sens large.

De fait, DCS a également intégré le **Cercle des Mécènes du Digital Learning** (CMDL), co-fondé par Training Angel et l'ONG « Un Enfant Par La Main ».

Ce cercle a pour ambition d'accompagner les entreprises dans leur stratégie RSE, de les aider à faire vivre leurs valeurs solidaires et humaines, en donnant un sens à l'implication et à l'engagement de leurs collaborateurs.

Les membres du cercle comptent notamment à ce jour : Natixis, BPCE Assurances, Nexity, Se Loger, CCCA BTP, Oralia...



Chaque entreprise Mécène s'engage à participer en novembre à la « Journée Internationale de l'Engagement Humainement Responsable », qui s'articule autour de 3 temps forts :

- Un webinar inter-entreprises interactif de sensibilisation
- Une présentation intra-entreprise de la Formation-Mécénat et du projet solidaire sélectionné par l'entreprise, autour de ses axes RSE
- Une tombola solidaire organisée avec les collaborateurs au profit de l'association soutenue par l'entreprise

Annuellement, l'entreprise Mécène doit proposer à ses collaborateurs de s'engager dans un apprentissage Mécénat, afin de contribuer à minima à un projet humanitaire au bénéfice de l'ONG de son choix.

Le budget Mécénat 2021 de DCS a été réparti sur les 2 projets suivants, au bénéfice de l'association « Un Enfant Par La Main ».

1. Le financement de manuels scolaires pour enseigner dans les écoles en Haïti



2. Le financement de Kits scolaires pour apprendre aux enfants de Madagascar



LES CHALLENGES MOBILITE INTER-ENTREPRISES

Le Challenge Mobilité en Auvergne Rhône-Alpes

Depuis maintenant 8 ans, DCS s'engage avec ses salariés en Auvergne Rhône-Alpes à contribuer à la promotion des modes de déplacement doux, en participant au Challenge inter-entreprises Mobilité, « au travail, j'y vais autrement », dont la 11^{ème} édition aura lieu en septembre 2021.

Ce challenge, qui fait rimer « Mobilité et Santé », implique systématiquement 3 choses fondamentales :

- Mobiliser un maximum de salariés et fédérer les équipes autour d'une journée d'action pour l'intérêt général !
- Être au rendez-vous d'un enjeu majeur de santé publique, au regard de la qualité de l'air mais aussi de santé individuelle en raison de la sédentarisation croissante de la population
- Créer un événement festif, cohésif et convivial en interne



Au fil des ans, la mobilisation des collaborateurs présents sur le site lyonnais (centres de service, agence et siège) n'a cessé de croître jusqu'à obtenir du **1er Prix de la Participation** lors de la cérémonie de clôture, organisée par le Grand Lyon/la Métropole, le 4 juillet 2019.



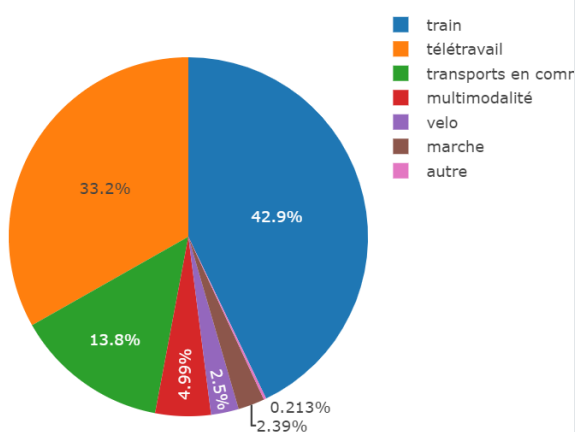
Malgré un contexte sanitaire défavorable aux transports en commun et une présence réduite des effectifs sur site, la mobilisation a été au rendez-vous de **l'édition 2020**, bien qu'en baisse par rapport à 2019.

Durant cette journée d'action, ce sont encore 1500km qui ont été parcourus en mode doux, dont près de 60% en report modal (soit en utilisant un mode de transport inhabituel).

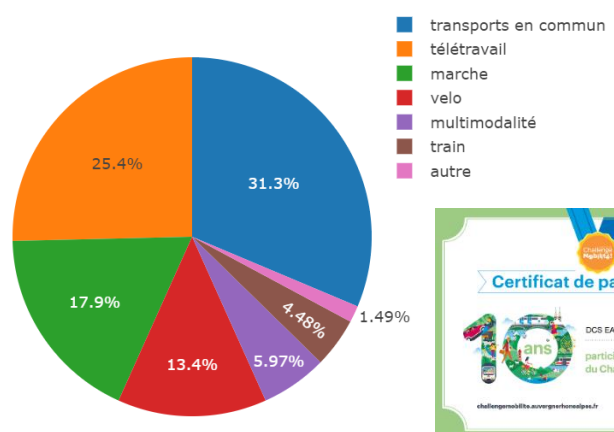
Quelques chiffres de la répartition des km et trajets en 2020 :

2020

Répartition kilomètres



Répartition trajets



Au global, le challenge a concerné 1 946 établissements (dont 412 nouveaux), 59 730 participants qui ont effectué 876 066 km en mode de transport alternatif à la voiture individuelle pour se rendre au travail.

Lors de la cérémonie de clôture du 5 novembre 2020, les différents représentants du challenge et de la Région ont déclaré que de gros efforts et moyens allaient être mis dans le développement des mobilités dès 2021.

La mobilisation de tous contre les effets du dérèglement climatique est une nécessité qui nous a encore été récemment cruellement rappelée par les catastrophes naturelles et événements climatiques dévastateurs de ces dernières semaines et derniers mois : pluies diluviennes, tempêtes, tornades, inondations, mais aussi sécheresses, canicules, incendies et autres pics de pollution prennent des proportions qui nous interdisent l'inaction.

Le Challenge, c'est aussi l'occasion d'une campagne de sensibilisation, rappelant combien la Responsabilité Individuelle est essentielle à la Performance Collective et durable !

L'édition 2021 aura lieu le 21 septembre. DCS est évidemment d'ores et déjà inscrite pour une nouvelle participation.



Le Défi Mobilité inter-entreprises *en Pays de Loire et région Ouest*

En plus du Challenge Mobilité en Auvergne Rhône-Alpes, DCS participe depuis sa création il y a 3 ans, au Défi Mobilité en Pays de Loire et région Ouest.

Le principe est le même que pour son cousin en AURA, à la différence que le Défi en Pays de Loire s'étire sur une semaine au lieu d'une seule journée.



Après une 1^{ère} édition 2019 très réussie (nos équipes ayant terminé à la 4^{ème} place au classement général), mais une édition 2020 peu suivie (le contexte COVID-19 n'ayant sûrement pas aidé), **l'édition 2021**, qui s'est déroulée du 31 mai au 6 juin, aura été un assez bon cru pour DCS, avec ses 70 trajets reportés, 3300 km parcourus en mode doux et 600 kg de CO2 économisés.

Au total, 6 923 participants se sont mobilisés lors du Défi (dont 3 176 scolaires), 273 établissements ont participé (42 scolaires) et 379 341 km ont été parcourus en mode éco-mobile.



CAMPAGNES DE DÉPOLLUTION NUMERIQUE

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 boîtes mails et des répertoires de travail. *Sans se priver, pour tout un chacun, de profiter de l'occasion pour faire de même à la maison.*
2. Sur le plan de la sensibilisation : informer et encourager à la prise de conscience par l'évocation des enjeux et 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.



Comme il a déjà été vu (cf. DIGITAL LEAGUE et ADN Ouest), l'engagement de DCS vis-à-vis du Numérique responsable, de la dépollution numérique et du Green IT, s'inscrit aussi dans une volonté de participer activement aux débats et travaux animés et menés par les clusters d'entreprises du numérique dont elle est adhérente.

ÉVÉNEMENT - DCS participe à des conférences thématiques et s'est proposée de participer en tant qu'offreur/sponsor au salon « ITES Innovation Summit » à Deauville, du 30 juin au 2 juillet derniers.

Edouard Philippe, Président Le Havre Seine Métropole et Maire du Havre, était l'invité d'honneur de cette édition justement dédiée au Numérique responsable.



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.

- Port du ruban rose (vêtement rose)
- Signature de mail aux couleurs d'Octobre Rose
- Informations dépistage et reconstruction
- Soutien moral et accompagnement psychologique : contacts vers des associations de bénévoles engagés pour le bien-être des malades (dont des esthéticiennes, psychologues, diététiciennes, sophrologues et réflexologues, etc.)
- Témoignages et documentaires
- Relai d'événements (dont challenge connecté, marche rose, concerts caritatifs gratuits, exploits réalisés pour soutenir la cause, etc.)
- Actualité (conférences, lieux d'information, vidéos) et innovations (vêtements, coussin cœur, etc.) ...



... sont autant de thèmes abordés tout au long de la campagne.

En 2020, DCS a organisé plusieurs séances photos dans toute la France pour permettre à ses collaborateurs de participer à la création d'un grand tableau solidaire.

80 collaborateurs apparaissent sur le pêle-mêle final DCS qui a été diffusé en interne et sur LinkedIn.



[Cliquer ici pour voir le visuel diffusé](#)



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, c'est agir :



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

Comme pour Octobre Rose et les différents soutiens, les messages d'information et photos de groupe sont relayés sur les réseaux sociaux de l'entreprise.

#GIVING
TUESDAY

GIVING TUESDAY - 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 en quelque sorte 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. Pour marquer cet élan mondial face à la pandémie, DCS s'est tournée vers la fédération **Fondation de France** et a apporté sa contribution sous forme d'un don.



2020 a également vu naître 2 nouvelles initiatives solidaires que DCS souhaite institutionaliser sur la période du Giving Tuesday pour accompagner ce mouvement d'entraide et de soutien :



- Le partenariat avec l'association **La Cravate Solidaire** – collecte de vêtements pour aider à l'insertion professionnelle (cf. plus haut)
- Les **boîtes de Noël** pour aider les plus démunis à passer des fêtes de fin d'année agréables, chaleureuses et réconfortantes



Le principe en est simple : Récupérer une boîte à chaussures (ou équivalent) et y mettre quelque chose de chaud (chaussettes, gants, bonnet, écharpe, pull...), quelque chose de bon (gâteaux, chocolats, bonbons...), quelque chose de divertissant (jeu, livre, magazine...), quelque chose pour la beauté ou l'hygiène (dentifrice, déodorant, gel hydroalcoolique, masques chirurgicaux...), un petit mot/message (carte de Noël, dessins d'enfants...).

Faire un beau paquet cadeau, indiquer si c'est une boîte pour un homme, une femme ou un enfant (si le cœur vous en dit et que vous en avez les moyens, vous pouvez en faire plusieurs) et déposer la/les boîte(s) dans l'association partenaire/auprès du relai local.

Rendez-vous sur Facebook et internet pour trouver tous les lieux de collecte disponibles partout en France.



MISE EN VALEUR DE L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR

Dans une **Tribune consacrée à la démarche RSE chez DCS** et parue en mars 2020 dans **bref^{ECO}** (disponible en cliquant [ici](#)), 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. »

Nos collaborateurs ont du talent, ils ont aussi des engagements. Alors, ne nous passons pas de leurs expériences inspirantes 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 dans notre société, ainsi que chez DCS (disponible en cliquant [ici](#)).



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



Indicateurs

SUJETS EVALUES	INDICATEURS	2020	2019	OBJECTIFS
Œuvres sociales	Subventions pour oeuvres sociales	42 748.00 €	43 243 €	n.a
	Partenariat, mécénat : montant des dons faits à des associations ou organismes publics ou parapublics locaux	3 150.00 €	3 064 €	n.a

8.4 Les journées mondiales et semaines thématiques

Chaque année, les journées mondiales et autres semaines à thème sont l'occasion de manifestations, campagnes, mobilisations, informations diverses et variées. En 2020 et 2021, 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 Climat**
- Les **Journées de l'Innovation Pédagogique**
- Les **Campagnes de Dépollution Numérique**
- La **Semaine Européenne de la Mobilité**
- La **Journée Nationale du Transport Public**
- La **Semaine de la Courtoisie au Volant**
- La **Journée Mondiale de la Sécurité Routière**
- Le **Moi(s) Sans Tabac**
- La **Journée Mondiale de l'Alimentation**
- La **Journée Mondiale du Don de Sang**
- La **Journée Mondiale du Rangement de Bureau**
- La **Journée Mondiale de la Qualité**



WE ARE ALL WONDER WOMEN!

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.

www.ela-asso.com/



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

www.laflammedelavie.com/



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

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



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

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



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

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



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

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



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

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



Unicef : Fonds des Nations unies pour l'enfance.

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



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/>



Juillet 2021



Contacts :

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

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

04.78.95.81.70

