



RAPPORT RSE AOÛT 2025



SOMMAIRE

La Lettre d'Engagement	4
La gouvernance durable	6
▪ Le système de management RSE (Développement Durable)	7
▪ L'Intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles	8
▪ L'analyse de Double Matérialité	10
Les droits de l'Homme	14
Les normes de travail	16
▪ La diversité et la non-discrimination	17
▪ La santé, la sécurité, la cohésion et le bien-être au travail	19
▪ Le Management et le leadership	23
▪ Le recrutement et l'emploi	24
▪ Le développement des compétences et la formation	27
L'environnement	29
▪ La responsabilité numérique	30
▪ La mobilité et les transports	35
▪ La gestion du tri et des déchets	40
▪ La gestion de l'énergie	43
▪ Le bilan carbone complet	45
L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption	49
▪ L'engagement anticorruption	50
▪ La performance organisationnelle et le système de management	53
▪ La sécurité de l'information	54
▪ Les données personnelles et la confidentialité (RGPD)	56
▪ La transparence vis-à-vis des parties-prenantes externes et internes	56
▪ La transparence comptable	57
▪ Les pratiques commerciales éthiques	57
▪ Les achats responsables	58

L'évaluation de la performance RSE	59
La sensibilisation et la formation RSE	63
Le journal de bord d'une année d'action	66
▪ Les partenaires majeurs	67
▪ Les conférences et les participations	74
▪ Les trophées	76
▪ Les étudiants, l'employabilité	78
▪ et la reconversion IT	78
▪ L'engagement associatif et caritatif	80
▪ Les challenges internes et inter-entreprises	83
▪ Les campagnes de sensibilisation et campagnes solidaires	85
▪ La mise en valeur de l'engagement collaborateur	89
▪ Les journées mondiales et semaines thématiques	90
Les associations soutenues et causes défendues par DCS au fil des années	92
Annexe : les indicateurs	944

Lettre d'Engagement RSE⁽¹⁾

Pour une entreprise et une informatique robustes dans un monde instable

Actrice engagée du secteur informatique, DCS place la **Responsabilité Sociétale** au cœur de ses priorités stratégiques. Face aux défis écologiques, sociaux et économiques qui s'intensifient (urgence climatique, raréfaction des ressources, complexification des systèmes...), une transition essentielle s'opère, tant sur le plan conceptuel qu'opérationnel, pour passer d'un modèle de performance à un **modèle de robustesse**.

Comme le fait remarquer le chercheur et biologiste, Olivier Hamant⁽²⁾, la recherche permanente d'efficacité et d'efficience a conduit nos sociétés à l'épuisement. Ce modèle compétitif, souvent violent, n'est plus soutenable.

Le numérique a d'ailleurs longtemps été pensé comme un levier de performance toujours plus rapide, plus efficace, plus puissant. Mais cette logique, poussée à l'extrême, montre aujourd'hui ses limites. Pression sur les infrastructures, obsolescence accélérée, consommation énergétique exponentielle, fatigue des professionnels du secteur : la culture de l'ultra-performance nous expose à une forme de burn-out généralisé, humain comme écologique. Sans compter que le monde entre dans une ère de ruptures : mégafeux, méga inondations, crises sociales et géopolitiques...

Dans ce contexte de polycrises, seule la robustesse (humaine, sociale, écologique, technique...) peut garantir la viabilité de nos écosystèmes, de nos organisations et de nos sociétés.

Vers une robustesse durable...

A l'inverse de la performance, la robustesse, que l'on retrouve dans la nature comme dans les sociétés humaines, repose sur des principes d'adaptabilité, de coopération, de diversité, d'apprentissage et de régénération. Elle permet aux systèmes (vivants comme organisationnels) de tenir dans la durée malgré les chocs et les aléas. Elle privilégie donc la durée à la vitesse, la transmission au court terme.

Alors, si plutôt que de viser la performance maximale, nous apprenions à concevoir un numérique robuste, un numérique qui sait résister aux fluctuations, s'adapter aux crises, durer, se réparer et se transmettre ? En d'autres termes, concevoir une informatique qui tienne, plutôt qu'une informatique qui brûle !

Plus concrètement cela se traduit par :

- Le développement de services numériques sobres, solides et éthiques
- L'attention portée à la réparabilité, à l'interopérabilité et à la frugalité des systèmes
- Un Leadership humble et positif garant d'une culture managériale fondée sur la coopération, le respect des rythmes humains et des équilibres individuels et collectifs, la transmission des compétences...
- Une relation client fondée sur la confiance, la transparence et le long terme
- Un engagement RSE structuré, incarné et pédagogue, évalué chaque année par *EcoVadis*⁽³⁾, et aligné avec les 17 Objectifs de Développement Durable et les 10 principes du *Pacte Mondial des Nations-Unies*⁽⁴⁾.

Dans un secteur des TIC en constante accélération, choisir la robustesse est une force essentielle et indéniable pour tenir la distance, avancer ensemble sereinement mais sûrement. C'est essayer de créer les conditions d'un avenir viable en osant rompre avec les logiques court termistes qui compromettent notre futur commun. C'est faire **le pari d'un numérique durable, soutenable et responsable, capable de répondre aux besoins du présent sans compromettre ceux des générations qui suivront**.

Pour préparer le monde de demain, nous devons agir aujourd'hui, avec sobriété, lucidité, engagement et sincérité, en apprenant à « habiter notre existence »⁽⁵⁾. La planète n'attendra pas. L'heure est venue de faire le choix de notre devenir.

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

(2) L'Entreprise Robuste (pour une alternative à la performance), 2025, aux éditions Odile Jacob (par Olivier Hamant, Olivier Charbonnier, Sandra Enlart)

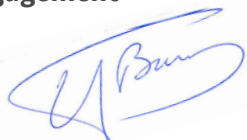
(3) Résultats d'évaluation RSE (bilan EcoVadis) en accès libre sur www.dcsit-group.com, rubrique « Nos Engagements »

(4) Rapport RSE, Communication Sur le Progrès et Code d'Éthique et de Bonne Conduite en accès libre sur www.dcsit-group.com rubrique « Nos Engagements »

(5) Anne Tézenas du Montcel est journaliste spécialisée en enjeux climatiques, ancienne déléguée générale de la Conférence des écoles de journalisme et enseignante à l'IPJ-Dauphine. Elle a travaillé pour la presse économique, fondé l'agence Editiole, et co-dirigé Voyage dans l'Anthropocène. Impliquée dans la couverture des négociations climatiques internationales, elle contribue activement à la formation de journalistes et à la sensibilisation aux mutations climatiques.

Lyon, le 22 juillet 2025

Aurélien BRUSSET
Directeur de l'Engagement




FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Nom : DCS

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

Présidente : Fabienne DALLIERE

Siège social : 20 boulevard Eugène Deruelle – 69003 LYON

N° tél : 04.78.95.81.70

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

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

Nature commerciale : Entreprise de Services du Numérique (ESN)

Services délivrés : Gestion des environnements utilisateur s et Infrastructures IT

Chiffre d'affaires Groupe 2024 : 75 000 000 €

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

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

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

Engagements/évaluations/certifications/habilitations :

- ✓ Pacte Mondial de l'ONU France
- ✓ Evaluation de la performance RSE (EcoVadis, B-Réputation)
- ✓ Evaluation de la performance climat (Greenly)
- ✓ Certification ISO 9001 (AFNOR)
- ✓ Certification ISO 27001 (AFNOR)
- ✓ Certifications ITIL
- ✓ Habilitation Confidentiel Défense

Quelques références :





La Gouvernance durable

- * Le système de management de la RSE (Développement Durable)
- * L'intégration de la RSE dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
- * L'analyse de Double Matérialité
 - La chaîne de valeur
 - Le dialogue avec les Parties Prenantes
 - Les Impacts, Risques et Opportunités
 - La Matrice de Double Matérialité



1. Le système de management RSE (Développement Durable)

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



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

La Démarche RSE de DCS s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO 9001 et ISO 27001, réputés robustes et tournés vers l'excellence. Les principes marquants appliqués à la démarche sont le leadership, l'engagement, la bienveillance, l'entraide, l'exemplarité, l'écoute, la prévention des risques, l'amélioration, etc.

La politique et la stratégie RSE sont établies par la Direction Générale et la Direction de l'Engagement qui en assument ensemble la bonne exécution. Un ensemble de correspondants dans les directions fonctionnelles, opérationnelles et régionales diffusent les engagements et déclinent la démarche en local, suivent les indicateurs pertinents et contribuent aux différentes collectes et restitutions. Un **Comité de Pilotage**, où siègent les fonctions stratégiques, se réunit en moyenne tous les 3 mois et aborde les questions liées à la robustesse organisationnelle et RSE. Un **Comité CSRD** restreint coordonne les acteurs impliqués et cadence les évolutions du reporting durabilité.

Tout le staff siège et agences, ainsi que les managers de proximité sont formés aux démarches et aux engagements. Ces formations sont réalisées selon un cycle de réactualisation des connaissances pour le maintien de la culture en interne. Elles donnent lieu à la délivrance de certificats de formation. Si nos managers de proximité sont des ambassadeurs auprès des équipes terrain, des actions directes de sensibilisation aux

engagements sont également réalisées par la Direction de l'Engagement auprès des équipes, lors d'ateliers notamment (RSE, Ethique, Défis Climatiques, Qualité et Sécurité, etc.).

La Performance RSE de DCS est évaluée chaque année par **Ecovadis**, une société indépendante d'experts spécialisés.

Par son investissement et ses actions, DCS se distingue et se place dans le top 3% des entreprises les mieux notées par cette société au niveau mondial (médaille Or, 78/100, cf. site internet DCS, rubrique « Nos Engagements »). La participation à des événements, challenges, trophées, conférences ou encore l'organisation d'animations, de soutiens et d'actions caritatifs/solidaires, sont les leviers d'une mobilisation interne renforcée autour du bien commun.

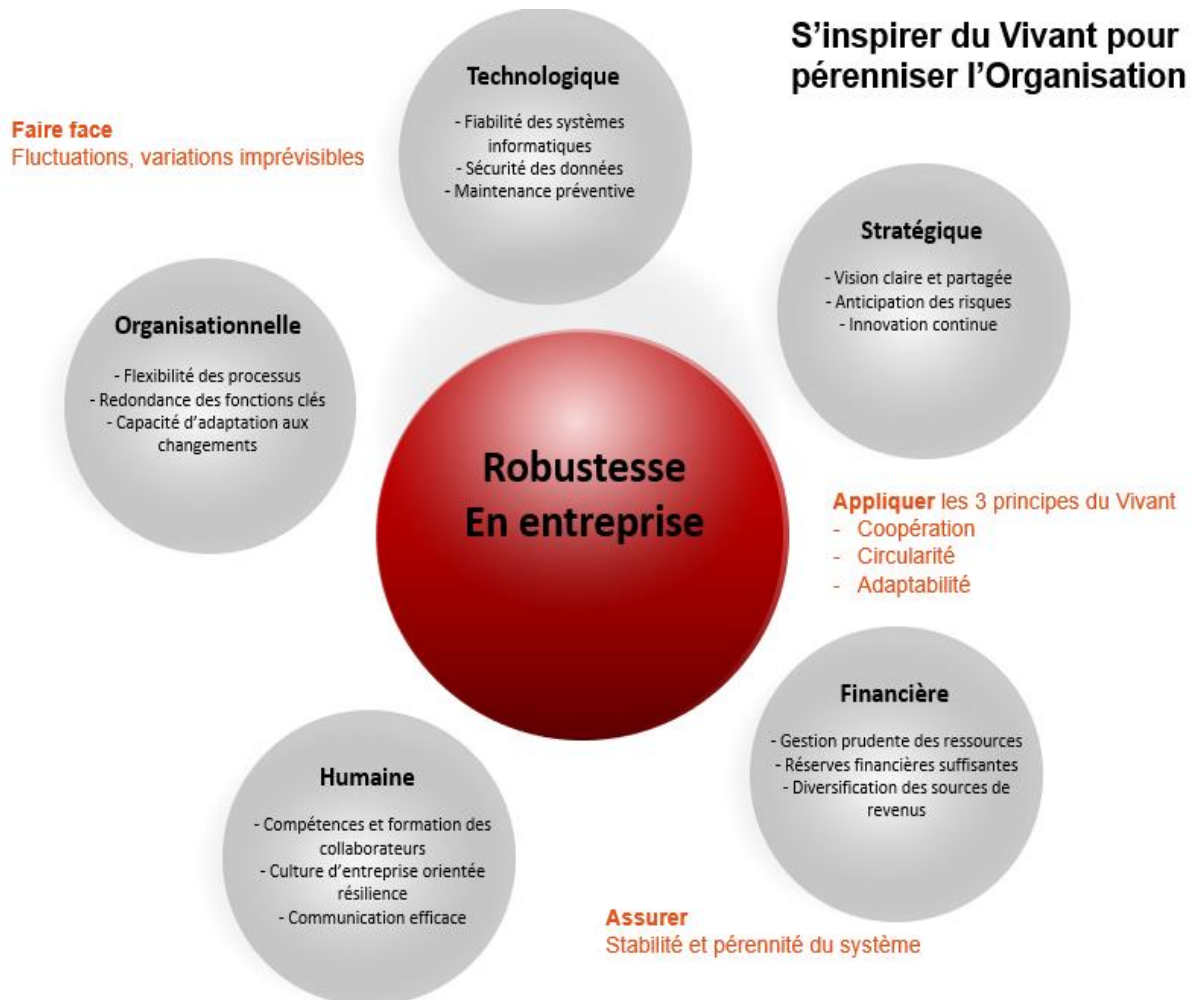
DCS est membre du **Pacte Mondial de l'ONU** depuis 2010 et publie chaque année sa *Communication sur le Progrès RSE* (cf. site internet DCS et site du Global Compact).

Le présent Rapport RSE, plus détaillé, est également à disposition de l'ensemble de nos Parties Prenantes sur le site DCS, rubrique « Nos Engagements ».



Un changement de paradigme aujourd'hui nécessaire

Dans un monde incertain, soumis aux aléas et fluctuations, la **robustesse** est la condition d'un avenir viable pour nos organisations : une force tranquille transformatrice, génératrice de sens et de stabilité, qui, pour une ESN, est au service d'une informatique à la fois consciente et solide, capable de préserver le **capital naturel**, le **capital humain** et le **capital financier**.



3. L'analyse de Double Matérialité

Dans le cadre de l'entrée en vigueur progressive de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), DCS s'est engagée dans un processus de mise en conformité avec les exigences européennes en matière de reporting de la durabilité.

L'un des piliers de cette Directive est l'analyse de double matérialité (cf. exigences de l'ESRS 2), qui permet d'identifier les enjeux ESG matériels d'un point de vue de l'impact et/ou du point de vue financier.

La Matérialité d'impact

Elle désigne l'importance des impacts positifs ou négatifs, réels ou potentiels, à court, moyen ou long terme, des activités de l'entreprise sur les personnes, la société ou l'environnement, à travers ses propres opérations, sa chaîne de valeur en amont et en aval, y compris dans ses relations commerciales.

Un sujet est jugé matériel en termes d'impact si cet impact est significatif en raison de sa gravité, de son ampleur ou de sa portée, indépendamment de son effet financier sur l'entreprise.

La Matérialité financière

Elle se réfère à l'importance des sujets de durabilité qui génèrent ou peuvent générer des risques ou des opportunités susceptibles d'affecter de manière significative le développement, la situation financière, les flux de trésorerie, l'accès au financement ou le coût du capital de l'entreprise, à court, moyen ou long terme.

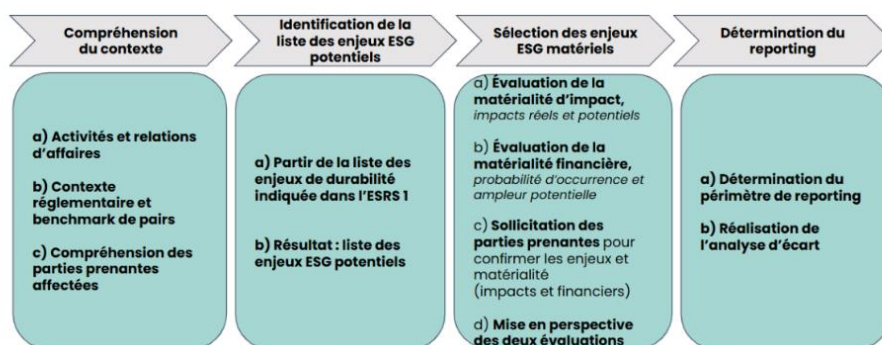
Le Principe de double matérialité

Nous parlons ici de l'union de la matérialité d'impact et de la matérialité financière.

Un sujet est donc considéré comme matériel dès lors qu'il l'est, selon l'une ou l'autre des deux dimensions (impact ou finance), et d'autant plus lorsqu'il l'est selon les deux à la fois. Toutefois, les deux matérialités doivent être évaluées de manière indépendante.

La construction de l'analyse de Double Matérialité nécessite de solliciter les Parties Prenantes pertinentes, de prendre en compte toute la chaîne de valeur (amont, aval), de s'appuyer sur les 10 normes European Sustainability Reporting Standards (ESRS), ainsi que sur d'éventuelles publications, études pertinentes sur les enjeux RSE du secteur d'activité de l'entreprise.

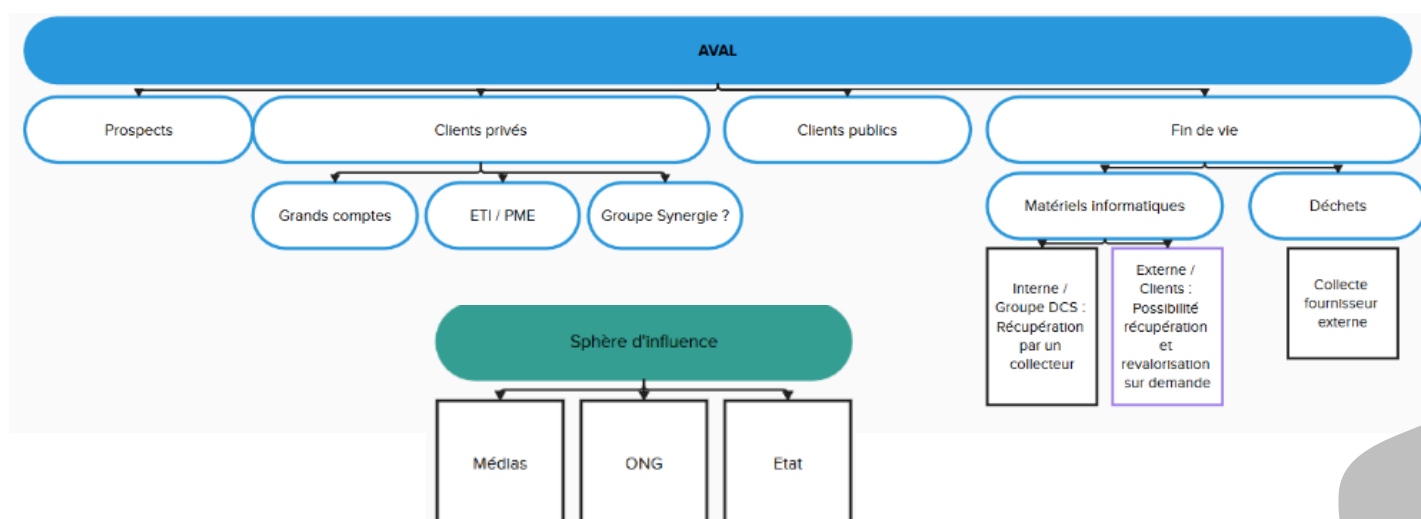
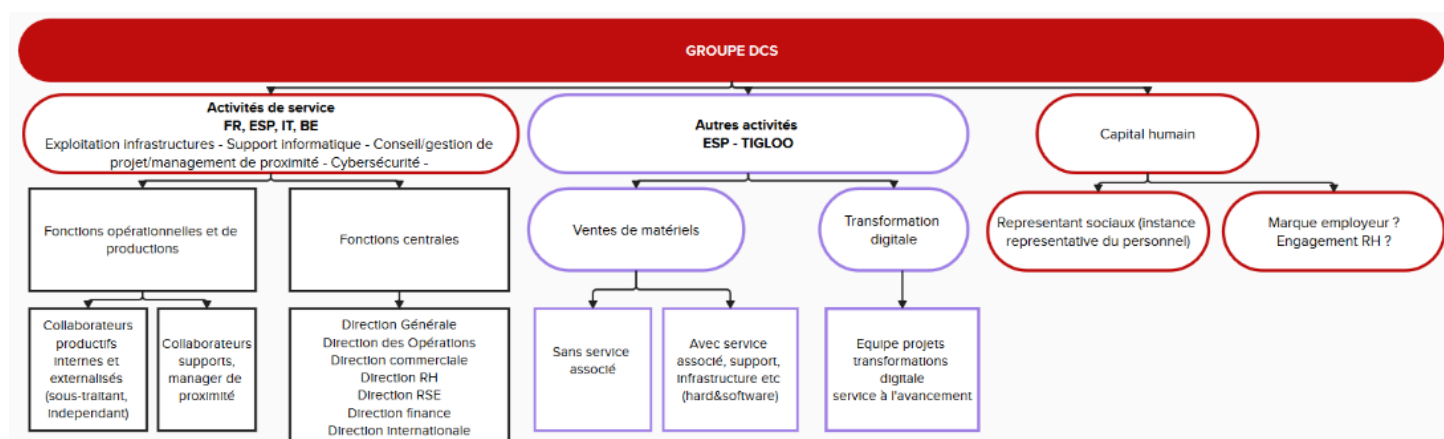
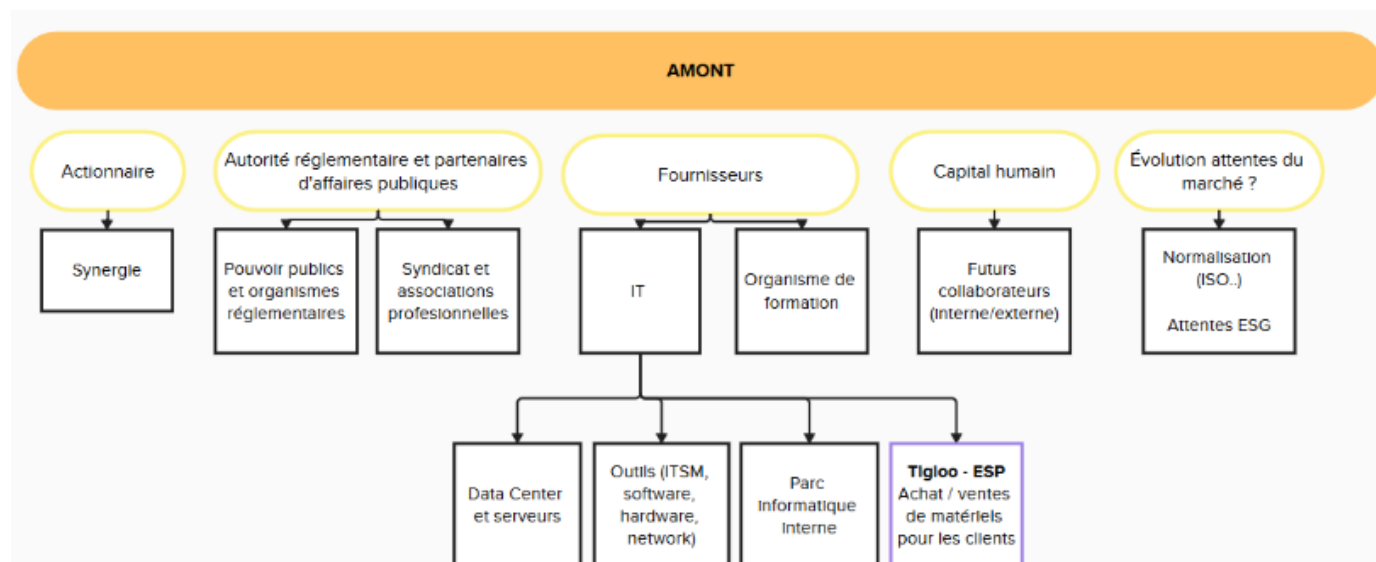
Pour résumer, le travail complet a suivi les 4 étapes suivantes :



Quelques temps forts du travail de réponse aux enjeux de durabilité

Analyser la chaîne de valeur

L'ensemble de la chaîne de valeur a été cartographié, de la conception des offres numériques à leur mise en œuvre chez les clients. À chaque étape, les **impacts potentiels** sur les personnes, la société et l'environnement ont été identifiés.



Parallèlement à la réalisation de cette cartographie et à l'identification des impacts potentiels, s'est construit le cadre d'analyse des Impacts, Risques et Opportunités (**IRO**) à retenir en fonction des ESRS matériels et de leurs enjeux et sous-enjeux.

Engager le dialogue avec les Parties Prenantes

Au-delà de la préparation au reporting CSRD, DCS organisait déjà depuis de nombreuses années, l'écoute de ses Parties Prenantes.

A ce titre, en complément des actions en lien avec les besoins CSRD pour la consultation des Parties Prenantes, la méthode jusqu'ici appliquée reste valable ; Le but des consultations et des échanges (actionnaire unique, collaborateurs, CSE, clients, bureau d'étude climat partenaire...) étant de permettre de mieux comprendre les attentes, les perceptions et les enjeux clés à rattacher à notre activité.

Entretiens, enquêtes ou questionnaires, consultation d'études, benchmarking sont autant de sources exploitées pour cet exercice CSRD.

Notons que, pour le cas précis des points DCS/clients, si en théorie tout le monde s'accorde sur l'intérêt et l'utilité des échanges pour relectures en commun des enjeux et attentes en matière de durabilité, dans la pratique, cette consultation client est compliquée (absence de retours aux sollicitations ou indisponibilités).

Retour sur la prise en compte large des Parties Prenantes et l'organisation de leur retour d'information chez DCS :

Comme indiqué plus haut, historiquement, DCS suit les attentes des Parties Prenantes de son système de management, en considérant un certain nombre de facteurs rappelés dans la liste non exhaustive, plus bas*. Une identification effectuée originellement sous l'impulsion de la Direction de l'Engagement et en concertation avec le Comité de Direction.

Les Parties Prenantes sont ainsi réparties selon 2 catégories, « P.P **internes** » (Direction, actionnaires, personnel...) et « P.P **externes** » (clients, fournisseurs, médias, banques, assurances, administrations, pouvoirs publics...). L'écoute et l'analyse passent par les étapes suivantes :

- 1) Lister les attentes pertinentes de chaque Partie Prenante au regard de la durabilité et de l'organisation*
- 2) Hiérarchiser les Parties Prenantes via une évaluation sur critères, coefficientée
- 3) Indiquer les risques liés à la non prise en compte des attentes identifiées
- 4) Recenser les moyens de mise sous contrôle de ces risques et donc toutes les réponses apportées aux attentes par l'entreprise, à date
- 5) Faire vivre et faire évoluer l'analyse

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

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

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

Faire l'analyse de Double Matérialité

Après avoir cartographié la chaîne de valeur et élaboré le cadre d'identification et de cotation des enjeux et sous enjeux pour chaque ESRS, il a s'agit de faire l'**analyse de Double Matérialité** et donc de réaliser les cotations qui diraient si les IRO retenus étaient véritablement matériels ou non.

- **Au niveau de l'impact** : quels impacts significatifs de l'activité sur les personnes, la société et l'environnement ?
- **Au niveau financier** : quels enjeux ESG influencent la robustesse de l'entreprise à court, moyen ou long terme ?

Les IRO retenus

A l'issue de cette démarche, plusieurs IRO significatifs ont pu être sélectionnés.

De ces IRO découlera à terme le reporting durabilité exigé par la CSRD pour une divulgation structurée, par ESRS, comprenant à la fois des données qualitatives (narratives, semi-narratives) et quantitatives.

Au final, sont ressortis comme étant matériels, les IRO présentés ci-dessous :

- IRO 1 : Adaptation au changement climatique
- IRO 2 : Atténuation du changement climatique
- IRO 3 : Energie
- IRO 4 : Ressources entrantes
- IRO 6 : Cyberattaque
- IRO 8 : Diversité
- IRO 9 : Egalité de genre et de rémunération
- IRO 10 : Emploi et inclusion des personnes handicapées
- IRO 11 : Equilibre vie pro vie perso (santé mentale)
- IRO 13 : Formation et développement des compétences
- IRO 14 : Liberté d'association (diversité d'opinion)
- IRO 15 : Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement
- IRO 16 : Négociation collective
- IRO 17 : Protection de la vie privée
- IRO 18 : Santé et sécurité
- IRO 19 : Sécurité de l'emploi
- IRO 20 : Temps de travail (rythme particulier)
- IRO 21 : Pratiques commerciales responsables
- IRO 22 : Culture d'entreprise

Ci-dessous, la matrice de Double Matérialité :



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

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

Les droits de l'Homme



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

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

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

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

À fin juillet 2025, aucun jugement de violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'ont été adressés à DCS de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du Défenseur des Droits.

Les acteurs importants de la surveillance

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



Performance Sociale : 76/100 (top 3% évaluation EcoVadis janvier 2025)

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

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

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

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

Les normes de travail

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



1. La diversité et la non-discrimination

Rappel de quelques engagements

Inclusion au sens large

Insertion des travailleurs handicapés

Emploi des jeunes et des seniors

Lutte contre les inégalités femmes/hommes

(recrutement, rémunération, carrière...)

Liberté d'association et de représentation

Ouverture au dialogue social

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

Respect des conditions de santé, sécurité et dignité au travail

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

Lutte contre le harcèlement sexuel et moral

Opposition à toute forme d'exploitation et d'esclavage

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

Les principaux Accords d'entreprise

Accord négociations annuelles

Accord insertion travailleurs handicapés

Accord d'égalité femmes/hommes

Accord GPEC

Accord enfant malade

Accord 35h

Accord plan d'épargne entreprise

Accord repos compensateur nuit

Accord pénibilité

Accord santé/prévoyance

Accord complémentaire santé

Accord assimilé cadre

Accord participation

Accord télétravail

Accord déconnexion numérique

Accord BDESE

Accord compte épargne temps

Accord CSE Central

Accord don de repos

Etc.

FOCUS sur les égalités femmes/hommes

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

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



Lors de sa dernière évaluation, DCS obtient le score de **93/100** pour un objectif réglementaire attendu à 75.



Le **Forum Mix & Métiers** : pour l'emploi et l'employabilité des femmes
DCS participe au Forum Mix & Métiers organisé par Synergie, un événement dédié à l'emploi des femmes.

Ouvert à toutes les femmes en recherche d'emploi – étudiantes, en reconversion ou non diplômées – ce forum valorise l'accès des femmes à des métiers encore trop souvent perçus comme « masculins ».

Les participantes peuvent rencontrer des entreprises de divers secteurs (industrie, BTP, transport, etc.) et assister à des conférences et ateliers métiers.



FOCUS sur le soutien des personnes en situation de handicap

RQTH

Reconnaissance Travailleur Handicapé

DCS accompagne ses collaborateurs éligibles au statut de travailleur handicapé. L'accord d'entreprise signé en 2007 et revu en 2024 prévoit notamment à ce jour :

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



Focus sur la Plateforme Activateur de Progrès

En 2024, DCS est devenue activateur de progrès.

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



Quelques caractéristiques clés de la plateforme :

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

Pour les challenges et actions de l'année en soutien aux Activateurs de Progrès, voir le Journal de Bord en fin de Rapport.

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

Santé et sécurité

Les enjeux principaux et points de vigilance de nos métiers

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

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

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

Afin de se conformer aux évolutions légales et réglementaires (Loi du 2 août 2021, décret du 28 mars 2022), DCS a engagé un travail de fond sur l'évaluation des risques professionnels. Un inventaire détaillé des risques par unité de travail, ainsi que des mesures de sécurité associées, a été établi.

Dans un souci de dialogue social de qualité, les Comités Sociaux et Économiques des trois établissements ont été consultés pour contribuer à cette évaluation.

Pour favoriser la compréhension de la démarche, des supports visuels ont été conçus par le service communication et diffusés aux collaborateurs.

Cohésion et bien-être au travail

La motivation et la qualité de vie des collaborateurs sont à préserver. Cette évidence est d'autant plus vraie dans un monde fluctuant et incertain pour les personnes, comme pour les organisations.

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

L'enquête de satisfaction collaborateur

Les objectifs de cette enquête sont d'améliorer l'engagement de nos collaborateurs et de maintenir une amélioration continue de la QVCT.

L'enquête est séquencée en 3 parties afin de consulter les collaborateurs sur un format d'enquête plus court, réalisée avec ZEST.

3 questions sont récurrentes et l'enquête porte à chaque fois sur 2 thèmes différents. Voici les 3 dernières pour exemple :

- Enquête du 9 décembre 2023 au 9 janvier 2024 : Qualité de Vie et Conditions de Travail
- Enquête du 1 février 2025 au 28 février 2025 : Développement Professionnel et la Carrière
- Enquête prévue au semestre 2 2025 : Rémunération et Management

Quelques extraits des résultats de l'enquête :

- **Condition de travail**
 - Taux de satisfaction équilibre vie pro/perso : 86.9% en 2025 et 86% en 2023
 - 82% des répondants pouvant faire du télétravail sont satisfait de leur organisation
 - 73.9% des répondants se disent parfois ou jamais stressés
 - 81.8% se disent plutôt satisfaits ou très satisfaits de l'organisation de leur temps de travail
- **Développement professionnel**
 - 81% des répondants estiment que leur métier leur permet de se développer et d'apprendre de nouvelles compétences
- **Vie d'équipe**
 - 93% des répondants estiment qu'il y a une bonne ambiance dans leur équipe
- **Diversité**
 - 93% des répondants estiment que DCS prend en considération les questions de diversité et d'inclusion

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

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

L'enquête est présentée aux membres du CSE.

Actions diverses

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

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

Les actions de maintien du lien à l'employeur

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

Quelques focus

La Newsletter collaborateurs

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



Les Soirées collaborateurs / soirées prestations

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

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

Afin de renforcer l'esprit d'équipe et la convivialité au sein de chaque prestation, DCS a repensé le format des traditionnelles soirées collaborateurs. Désormais, nous privilégions des soirées d'équipe, plus conviviales et adaptées aux contraintes d'organisation de chacun.

L'objectif est de favoriser une meilleure participation et de proposer des moments de partage plus proches des attentes de nos salariés.



La sélection des prestataires

Des critères de sélection responsables

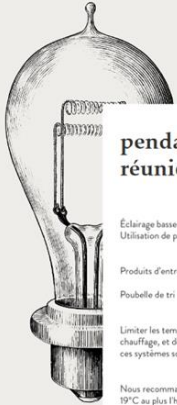
Au moment de l'organisation de ses événements, DCS prend en compte les critères sociétaux dans le choix du lieu (hôtel, restaurant...) : produits de saison en circuit court, gestion et recyclage des déchets, économie d'eau et d'énergie, etc.

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

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

NOS ENGAGEMENTS POUR VOS SÉMINAIRES

ce sont les petits gestes qui font les grands changements

pendant vos réunions	pendant vos pauses et repas d'affaires	pendant votre séjour
 Éclairage basse consommation Utilisation de papier recyclé uniquement Produits d'entretien certifiés écolabel Poubelle de tri Limiter les températures de climatisation et de chauffage, et de laisser les fenêtres fermées lorsque ces systèmes sont en marche Nous recommandons de fixer la température entre 19°C au plus l'hiver et 22°C au plus bas l'été Eteindre les éclairages et appareils inutilisés Recyclage de vos déchets avec ELUSE	Produits du restaurant en circuit-court Produits frais et de saison Partenariat avec les Alchimistes Lyon, pour une réutilisation des déchets compostables Suppression des bouteilles plastiques pour des bouteilles en verres réutilisables Eau filtrée	Optimisation de la fréquence de changement de serviette Produits d'accueil à la demande Produits d'hygiène rechargeables Economie de l'eau Collaboration avec UNISOAP : association qui recycle les savons de l'hôtel à des fins humanitaires Nous sommes aussi : Label Vêlo, Clé Verte, Parrainage de ruches, Green Trophy de MICE PLACE 2022 !

LE CLUB DES AUBERGISTES

Le Club des Aubergistes Lyonnais...le séminaire de demain !

Le service communication participe également à des salons événementiels, comme le salon SBE à Lyon.



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.

Tous nos managers (top management, management intermédiaire et de proximité) sont sensibilisé(e)s au **management bienveillant**, invité(e)s à cultiver leur **intelligence émotionnelle** et à pratiquer un **leadership humble et positif**.

Le leadership humble et positif

Savoir-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...)

Valeurs et savoir-être du leader positif

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

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

Les clés du plaisir au travail



Le management bienveillant

Quelques fondamentaux :

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

Les investissements 2024 concernant les espaces de travail et le matériel :

	2024	2023
Dépenses en matériel de production (serveurs, onduleurs, murs d'écran, pc...)	16 760 €	96 089
Installation câblage/téléphonie	8 529 €	7 459
Installation/agencements locaux	350 500 €	67 274
Matériel de bureau	4 747.82 €	6 500
Mobilier	15 537 €	5 040
Logiciels	367 840 €	/

4. Le recrutement et l'emploi

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

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

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

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

En 2024, il y a eu 2 sessions de POE.

Les principales étapes de l'accompagnement collaborateur

▪ L'intégration

Chaque nouveau collaborateur est convié à une **demo-journée d'intégration** animée par la Responsable RH régionale et l'assistante d'établissement, avec la participation d'un Manager Opérationnel, de la Responsable Communication et du Directeur de l'Engagement.

Moment fort de l'intégration : à la fin de la réunion, les participants sont invités à jouer au **Jeu de l'Ambassadeur**, un jeu de société élaboré par DCS sur le principe du Trivial Pursuit. Les questions portent sur les valeurs de l'entreprise, les engagements, les bonnes pratiques, les fonctionnements et autres dispositifs internes ou avantages. Une version digitalisée existe en cas de besoin d'effectuer des sessions à distance.

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



Projet en cours : refonte de la réunion d'intégration prévue pour le second semestre 2025 (changement du format, enregistrement de vidéos de présentation...) pour rendre les participants encore plus actifs tout au long de la réunion).

Format actuel du jeu



Visuel du nouveau format, inspiré du jeu de l'oie



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

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

Les entretiens individuels et professionnels s'organisent en campagnes annuelles, à l'occasion desquels les Managers DCS accompagnent leurs collaborateurs dans la maîtrise de leur fonction et dans leur progression professionnelle.

Les comptes rendus d'entretiens sont lus avec attention par les responsables RH, qui effectuent le reporting et la consolidation des informations.

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

Diverses actions significatives :

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



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



La Politique de Rémunération

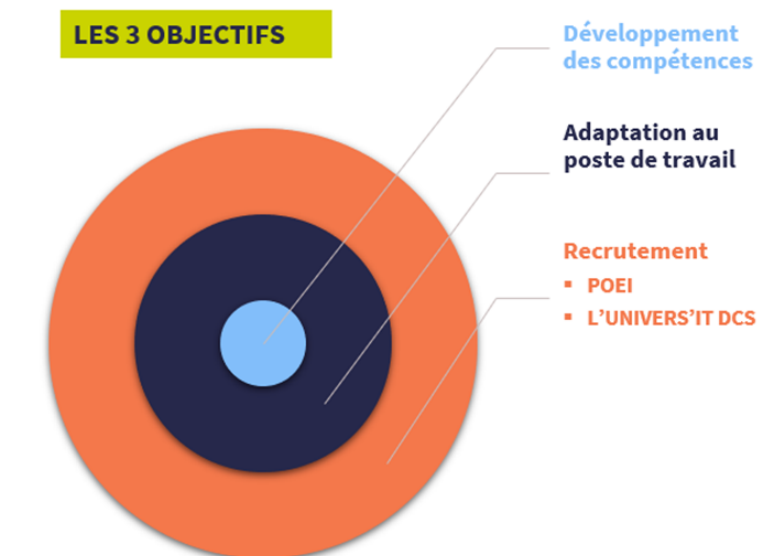
Elle s'articule autour :

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

5. Le développement des compétences et la formation

ZOOM sur la Formation

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



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

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

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

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

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



Créée en 2021, L'UNIVERS'IT est l'académie interne de DCS dédiée à la formation de profils non issus du secteur informatique. Elle vise à favoriser l'employabilité, l'insertion et la reconversion professionnelle, tout en contribuant au dynamisme économique local.

L'UNIVERS'IT est utilisée pour des besoins spécifiques et occasionnelles.

Le parcours débute par une intégration RH et opérationnelle, suivie de 6 semaines de **formation théorique** au métier de Technicien Support (14 modules mêlant technique et savoir-être), animée par des formateurs internes et partenaires externes. Les apprenants, salariés DCS dès le premier jour, poursuivent avec 6 semaines de **stage en entreprise**, encadrés par un tuteur ou manager de proximité.

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

La formation se clôture par une **cérémonie de remise des diplômes**, marquée par la désignation du major de promotion.

L'académie est actuellement implantée à Lyon et Paris.

Performance Environnementale : 81/100 (top 1% - évaluation EcoVadis janvier 2025)

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

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

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

L'environnement

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



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

1. La responsabilité numérique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les enjeux sont donc à la fois :

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

La sensibilisation et la formation

Pour favoriser la compréhension, l'intérêt et la mobilisation

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



Les partenaires de l'économie circulaire, sociale et solidaire

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



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

Focus sur 7 bonnes pratiques du numérique responsable

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

Pratique 1 : Allonger la durée de vie du matériel

Pratique 2 : Eco-concevoir les services numériques

Pratique 3 : Gérer l'énergie

Pratique 4 : Limiter les flux de données

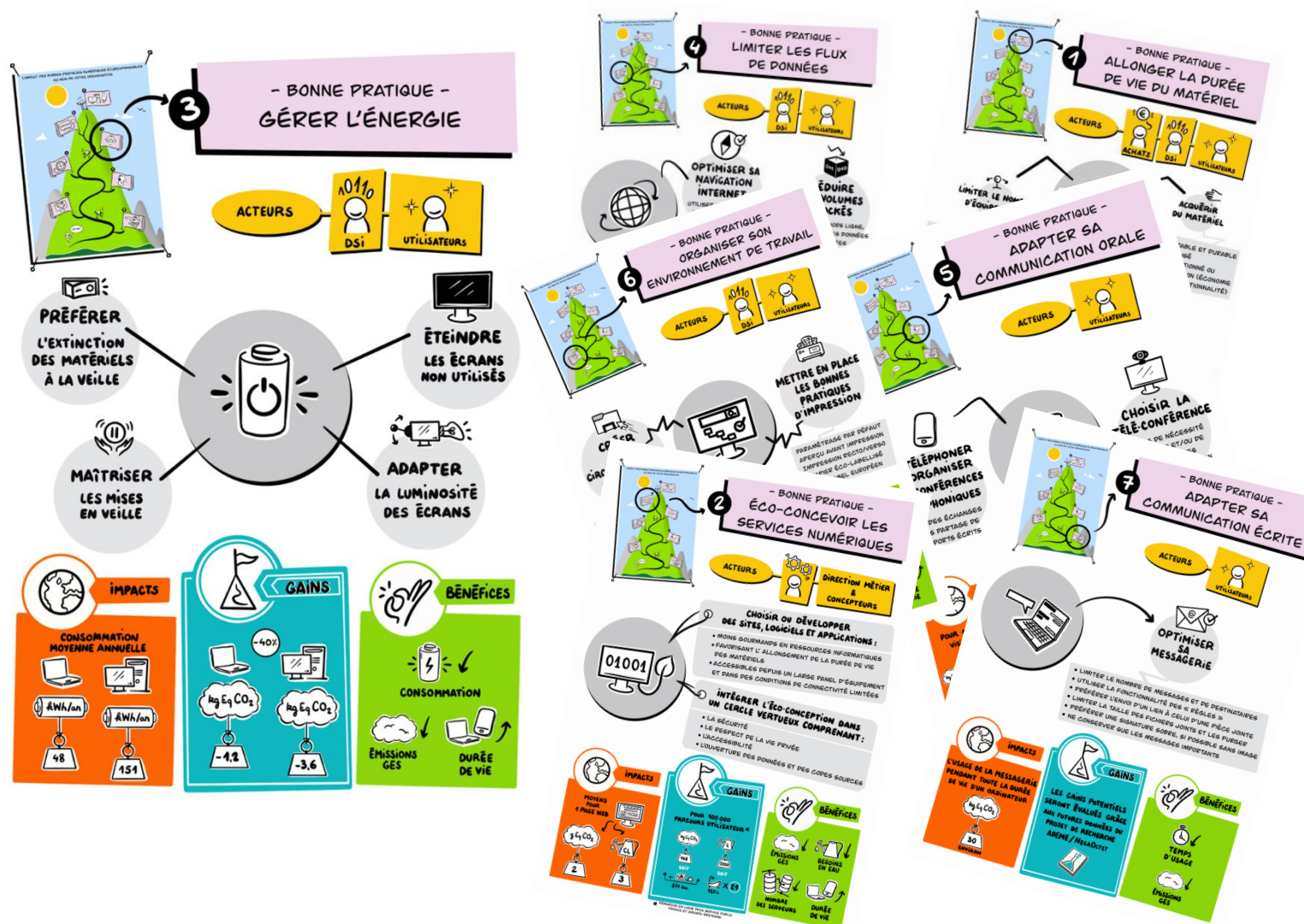
Pratique 5 : Adapter sa communication orale

Pratique 6 : Organiser son environnement de travail

Pratique 7 : Adapter sa communication écrite

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

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



FOCUS sur l'accessibilité numérique

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

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



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

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

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

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

Focus sur l'optimisation du site internet DCS



Optimiser l'empreinte carbone d'un site internet implique plusieurs actions clés. Il s'agit de compresser les images et minimiser le code pour que la page se charge plus vite, utiliser un hébergement écologique, optimiser les ressources avec la mise en cache et le chargement

différé, et développer un site adaptatif pour différents dispositifs. En surveillant régulièrement la performance, on peut identifier et mettre en œuvre des améliorations pour minimiser l'impact environnemental tout en améliorant l'efficacité et la vitesse du site. Le site internet de DCS produit 0.27g de Co2 chaque fois qu'une personne s'y connecte.

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

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

Quelques exemples de bonnes pratiques Green IT en interne

Ensemble d'actions visant à réduire la pollution numérique

Réguler sa consommation numérique et électrique

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

Dématérialiser responsable car la dématérialisation demande des ressources énergétiques

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

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

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

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

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

Sensibiliser

- Sensibilisation régulière des salariés aux bonnes pratiques et habitudes à conserver
- Participation à des forums, salons, conférences numériques (cf. partie « conférences et participations » du journal de Bord en fin de rapport)

2. La mobilité et les transports

Le parc automobile

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

Dans le cadre de ses **actions de transition écologique** orientées climat et bas carbone, DCS effectue un renouvellement progressif de sa flotte vers des véhicules hybrides et électriques, pour un parc auto plus vert.

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

Efficacité énergétique du parc en 2024

Total en km	Bilan carbone total en g/an	Bilan carbone total en g/an			Classe moyenne de la flotte (base conso réelle/non théorique)
737 887	156 198 574	166 831 679			B
Moyenne kms/véhicule	12 945	12 945	(1) Emis. Moy. "réelles" en g/km/véhicule (calculateur)	(3) Emis. Moy. théoriques en g/km/véhicule	Emissions de CO₂ (g/km) faibles
g eCO₂/an/véhicule	2 740 326	2 926 872	105.12	131.77	<= 100 A
					101 à 120 B
					121 à 140 C
					141 à 160 D
					161 à 200 E
					201 à 250 F
					> 250 G
					Emissions de CO₂ (g/km) élevées



L'éco conduite ou conduite zen

La sensibilisation à l'éco conduite

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

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

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



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

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

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

- Une conduite souple, sans freinages brusques ou accélérations répétées
Cela permet de diminuer de près de 15 % sa consommation de carburant
- Une vitesse réduite : en effet, rouler 10 km/h moins vite (soit à 120 au lieu de 130 km/h sur autoroute) entraîne une économie de 3 à 5 litres de carburant sur 500 km et une réduction de 12,5 % (soit 12 kg) des émissions de CO₂ sur 500 km
- Une utilisation modérée de la climatisation : les voitures qui utilisent le plus la climatisation peuvent engendrer une surconsommation allant jusqu'à 25 % en ville

En roulant mieux, on est donc tous gagnants.



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

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

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

Accessibilité et solutions mobilité

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

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

Plan de Mobilité Lyon



Plan de Mobilité Paris



Plan de Mobilité Nantes



Emissions et bilan carbone

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

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

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

Suivi des trajets domicile-travail des salariés

Depuis 2022, DCS réalisait une enquête trajets domicile-travail annuelle auprès de l'ensemble des salariés.

En 2025, dans le cadre de la mise à jour de son Bilan carbone (voir la synthèse des résultats plus loin dans le Rapport) et de la consolidation du Scope 3, un nouveau mode de suivi au plus près a été mis en place, permettant de renoncer à l'enquête faite jusqu'ici pour faire des extrapolations.

Ainsi, sur l'année 2024, environ 14 220 kms ont été parcourus par les collaborateurs de DCS entre leur domicile et leur travail.

Ces déplacements ont représenté **655 tCO₂e**, soit près de 86% des émissions liées aux déplacements.

Répartition des kilomètres parcourus par type de transport

Type de transport	Répartition en %
Transports en commun et train	50.8%
Voiture et moto	39%
A pied, à vélo ou en trottinette	8%
Voiture de service	2.2%

Répartition des émissions des déplacements domicile-travail par site (tCO2eq)

Sites	Répartition en %
Lyon	17%
Orvault	4%
Ivry	6.4%
Sites clients	72.6%

Les autres actions et dispositifs en lien avec la mobilité

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

- Prise en charge de l'abonnement ou partie de l'abonnement
- Forfait mobilité (indemnité complémentaire) pour les titulaires d'abonnements mensuels de type vélo et/ou trottinette (soumis à plafond annuel, au cumul de l'ensemble de leurs abonnements)
- Sensibilisations lors de journées mondiales, animations sur la mobilité douce
- Promotion des bénéfices santé de certains modes de déplacement
- Participation annuelle à des Challenges inter-entreprises Mobilité en région
- Participation à la Fresque de la Mobilité lors de la cérémonie locale du Challenge Mobilité AURA. Cet atelier collaboratif vise à sensibiliser les participants sur les enjeux, les impacts de la mobilité durable et les solutions pour réduire l'empreinte carbone des déplacements professionnels et personnels.



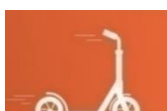
©Maison du vélo/Métropole de Lyon

Les implantations

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

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

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



3. La gestion du tri et des déchets

Le tri papier/carton et la consommation de papier

La collecte par SLR

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



En 2024, la quantité de papier/carton collectée a représenté **12.521 tonnes**, contre 22.87 tonnes en 2023.

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

A titre indicatif : en recyclant 33.94 tonnes de papier/carton, les copropriétaires du site de Lyon ont permis la **préservation de 212.86 arbres**, l'**économie de 125.21 m3 d'eau** et de **31303 KWh d'électricité**, ou encore l'**évitement de 31.303 tonnes de CO2** émis.

Aussi, recycler 33.94 tonnes de papier/carton, c'est être capable de **fabriquer 9.3908 tonnes de papier** ou **51 649 boîtes de chaussures**.

La consommation propre à DCS : Entre 2010 et 2024, la consommation est passée de 1070kg à 241kg (-77.48%).

⚠ Notons une hausse de la consommation entre 2023 et 2024.

Bon à savoir : la production de papier recyclé consomme 3 fois moins d'énergie et d'eau que celle de papier non recyclé

Le tri sélectif généralisé

Les collectes par ELISE

Depuis 2024, pour ses sites de Lyon et d'Ivry, et depuis 2025 pour Orvault, DCS a fait appel à un partenariat, pour élargir et uniformiser ses solutions de tri sélectif.

Il s'agit de la société ELISE, qui est une entreprise adaptée et donc emploie des personnes en situation de handicap.



Les différents gisements collectés sont :

- Bouteilles en plastique
- Canettes et métaux
- Papier et carton (documents non confidentiels)
- Biodéchets
- Verre (bouteilles et bocaux)
- Papiers confidentiels
- Cartouches
- D3E (petit matériel électronique)
- Piles et batteries
- Tous plastiques (Orvault uniquement)





Quantités de déchets collectés en kg
Lyon – de mars à décembre 2024
Ivry – de juillet à décembre 2024

	LYON	IVRY	TOTAL
Bio déchets	299.4	47	346.4
Déchets non recyclables	/	6.5	6.5
DEEE	/	4.5	4.5
Métaux	18.5	7	25.5
Papier et cartons	135.7	20	155.7
Piles	/	4.5	4.5
Plastiques	29	6	35
Verre	18.5	7	25.5

Bénéfices environnementaux issues des collectes 2024 : 545.5 kg de co2 évités, correspondant à 338.95 km parcourus en voiture essence, et 4000.82 litres d'eau économisés.

Quantités de déchets collectés en kg sur Lyon, Ivry et Orvault – de janvier à juin 2025

	LYON	IVRY	ORVAULT	TOTAL
Bio déchets	147.5	66.5	42.5	256.5
Déchets non recyclables	4	18	/	22
DEEE	19	0.5	/	19.05
Métaux	18.5	10	1	29.5
Papier et cartons	165.6	23	61.50	250.1
Piles	11	/	/	11
Plastiques	25.6	11.5	14.5	51.6
Verre	/	9	7.5	16.5

Bénéfices environnementaux à date pour 2025 : 581.58 de co2 évités, correspondant à 640.05 km parcourus en voiture essence, et 6915.45 litres d'eau économisés.

Le re valorisation du matériel informatique

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



Ce partenariat s'inscrit dans une triple volonté responsable d'agir 1. pour la valorisation et le reconditionnement des équipements (réduction de l'empreinte environnementale, seconde vie), 2. de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, et 3. de garantir la confidentialité par la destruction sécurisée des données. Au-delà d'ATF GAIA, DCS s'appuie aussi sur **Les Ateliers du Bocage**, une **coopérative sociale et environnementale**.

En fonction des sites où se trouve le besoin de collecte, l'un ou l'autre des partenaires est sollicité. D'autres partenaires engagés sont identifiés en interne en cas d'indisponibilité des partenaires récurrents, mais aussi dans le cas de besoin client ou prestation : ARTO, AfB Social et Green IT, ELISE, Emmaüs Connect...

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



Les D3E (+ cartouches et piles) :

Jusqu'à fin 2023, la collecte du petit matériel électrique et électronique (souris, claviers, imprimantes, calculatrices, vidéoprojecteurs, téléphones...), des cartouches, toners, mais aussi des piles et autres batteries, étaient assurées par les sociétés Collector, puis Fiducial.

Comme expliqué plus haut, depuis 2024, ces gisements sont collectés par ELISE dans le cadre d'un nouveau contrat global.



4. La gestion de l'énergie

Au-delà des implications et des actions vues précédemment, notamment pour la responsabilité numérique, la mobilité et les trajets, nous abordons ici la question énergétique - qui est au centre des préoccupations au niveau national comme au niveau international, dans la sphère privée comme pour les entreprises - sous l'angle de la réglementation et des exigences de suivi.

Les restitutions liées aux obligations et à la réglementation

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

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

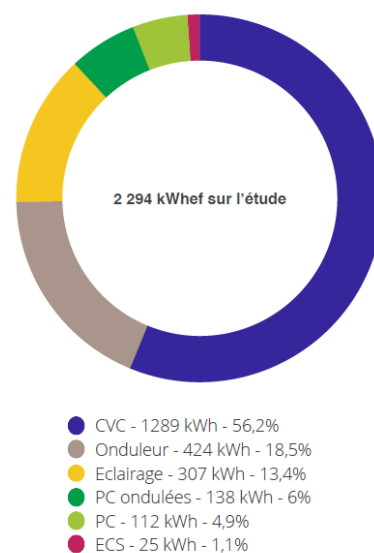
La CSRD est une directive européenne visant à améliorer la transparence et la cohérence des rapports de durabilité des entreprises. Elle oblige les grandes entreprises à divulguer des informations détaillées sur leurs impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), facilitant ainsi une meilleure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

Retour sur l'audit énergétique

Cet audit énergétique réglementaire DDADUE (issu de la transposition de la directive européenne 2012/27/UE) contient deux volets : un volet bâtiment et un volet transport. Le dernier audit a eu lieu en mars 2024 et a été confié à la société @Citron. L'échantillonnage a concerné les bâtiments d'Ivry et l'ensemble de la flotte auto pour la partie transport.

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

Cette situation s'explique en partie par la dépendance de DCS à des installations et réglages contrôlés par le bailleur. Les constats issus de l'audit lui seront transmis afin d'identifier des pistes d'optimisation pour l'ensemble des occupants.



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

DCS peut encore agir sur les usages : extinction des postes et équipements, mise en place de dispositifs d'arrêt automatique, optimisation de l'éclairage (relamping, détecteurs, variateurs...) dans les zones les plus énergivores.

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

L'étude a mis en évidence une répartition énergétique globalement favorable, contribuant positivement à la performance climatique de l'entreprise.

Quelques écarts ont été relevés dans la pression des pneumatiques, susceptibles d'accélérer l'usure et d'augmenter la consommation de carburant (jusqu'à 10 %).

La poursuite du verdissement de la flotte, combinée à la sensibilisation à l'écoconduite (entretien, usage raisonné de la climatisation...), constitue un levier d'action pour réduire l'empreinte carbone liée aux déplacements professionnels.



Evolution à venir : La réglementation encadrant les audits énergétiques obligatoires pour les grandes entreprises évolue de manière significative à partir du 1er octobre 2025.

Un nouvel arrêté, publié le 10 juillet 2025 au Journal officiel, précise et durcit les exigences de compétence, de méthodologie et de restitution que devront respecter les entreprises concernées.

C'est la nouvelle directive européenne relative à l'efficacité énergétique (n° 2023/1791) et qui date de septembre 2023 qui révisé la première directive de 2012. La nouvelle directive a été transcrite dans le droit français à travers la loi DDADUE du 30 avril 2025.

Le décret tertiaire

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

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

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

Pour sa mise en conformité du Décret Tertiaire, DCS s'est fait accompagner par la société



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

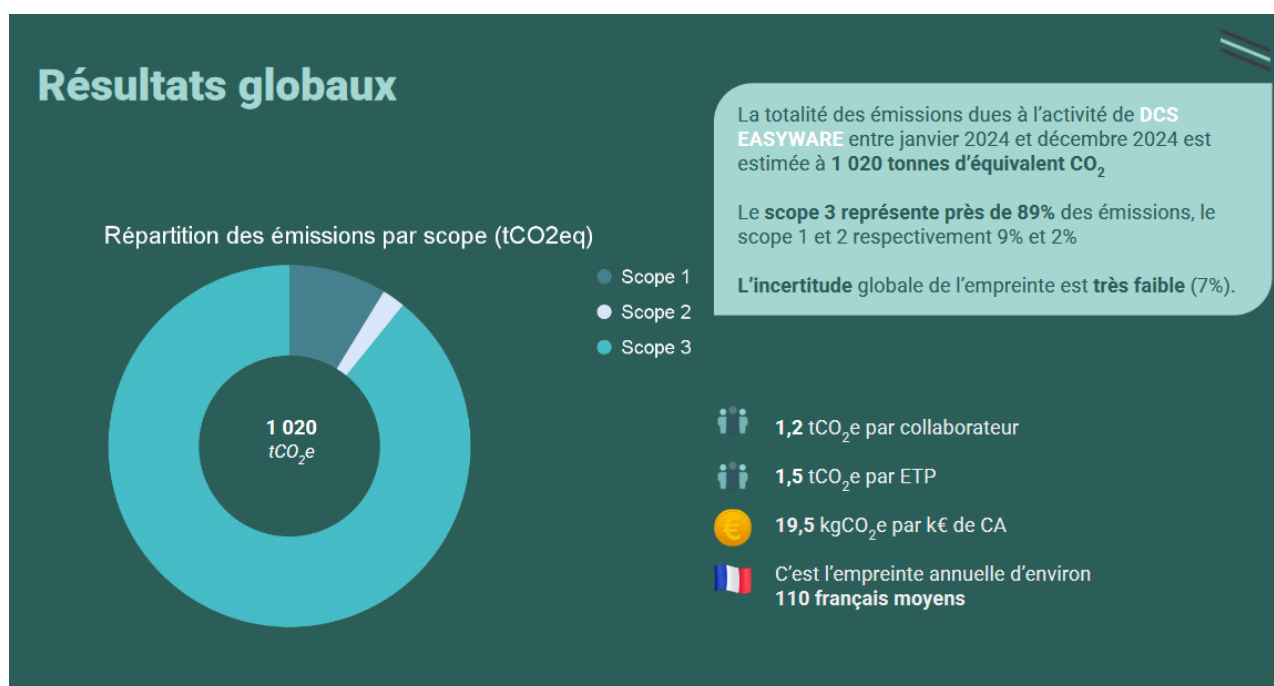
5. Le bilan carbone complet

DCS réalise son **Bilan Carbone** selon les préconisations de la loi, tous les 4 ans.

Mais dans le cadre d'un projet visant à soumettre ses objectifs de réduction d'empreinte CO₂ au SBTi (Science Based Target initiative), DCS a avancé d'un an la réalisation de son nouveau Bilan, afin d'appliquer la méthode GHG Protocol, nécessaire à cette soumission.

Pour aboutir au Bilan Carbone complet en 2025 et lancer le travail de préparation à la **soumission SBTi**, DCS s'est appuyé sur l'expertise du bureau d'étude climat **BE-LOW**.

Ci-dessous, une rapide synthèse des résultats qui portent donc sur les données 2024.



Les principaux postes d'émissions identifiés

- Les déplacements (75%) : déplacements domicile-travail, trajets professionnels et déplacements visiteurs
- L'énergie (14%) : consommations d'énergie (électricité, réseau de chaleur) et de carburant
- Les achats d'intrants (6%) : achats de biens et services (hors immobilisations et équipements IT)

Au global, les émissions sont d'environ **1 020 tonnes d'équivalent CO₂** :

- Soit 310 tonnes d'équivalent CO₂ à Lyon, représentant 31% des émissions
- 120 tonnes d'équivalent CO₂ à Paris, représentant 12% des émissions
- 100 tonnes d'équivalent CO₂ à Orvault, représentant 10% des émissions
- 490 tonnes d'équivalent CO₂ sur les sites clients, représentant 48% des émissions

Ramené à chaque Scope, cela donne :

- 90 tCO₂e le **Scope 1**

- 21 tCO₂e pour le **Scope 2**
- 908 tCO₂e pour le **Scope 3**

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

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

Le Scope 3 rassemble toutes les émissions indirectes de l'entreprise. En général, on y retrouve la majorité des émissions de l'entreprise : achat de marchandises, de services, trajets collaborateurs et visiteurs, etc.

Vers la soumission SBTi

Après la réalisation de l'empreinte carbone 2024 et les constats dressés sur les activités les plus émettrices de gaz à effet de serre, l'idée est maintenant de définir une trajectoire de réduction alignée avec l'Accord de Paris et la méthodologie SBTi, puis de soumettre cette trajectoire au SBTi d'ici juin 2026.

Les actions fortes de la sensibilisation aux enjeux climatiques

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

Pour démontrer son engagement et sa prise en compte des enjeux climat et carbone, le Comité de Direction de DCS a participé à une Fresque du Climat, animée par l'Association FORSE.

Au total, 14 participants - membres du CODIR et autres fonctions stratégiques (SI, RH, Finances, Opérations, etc.) – se sont prêtés au jeu de la Fresque.



L'atelier citoyen de sensibilisation aux Enjeux et Défis Climatiques

Lancé il y a quelques années, l'**Atelier de sensibilisation aux Enjeux et Défis Climatiques**, est un rendez-vous citoyen organisé en interne qui permet de libérer la parole des salariés sur les enjeux climat et d'échanger de façon conviviale et constructive, sans jugement, sur les impacts environnementaux (mais aussi sociaux et économiques qui en découlent) des activités humaines.



Cet atelier est d'une durée d'environ 3h, mais peut-être ajusté au regard des contraintes opérationnelles et des possibilités de mise à disposition des équipes terrain.

A fin 2024, environ 20% de collaborateurs (internes et terrain) avaient déjà pu participer à l'atelier.

Et comme ce sont les participants qui en parlent le mieux, voici une synthèse des évaluations post ateliers, avec quelques ressentis exprimés :

Staff interne

	Staff Interne ATELIER CLIMAT					
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	75.00%	87.50%	75.00%	75.00%	87.50%	87.50%
bon	25.00%	12.50%	25.00%	25.00%	12.50%	12.50%

Staff terrain

très bon	62.50%	75.00%	87.50%	75.00%	100.00%	62.50%
bon	37.50%	25.00%	12.50%	25.00%	0.00%	37.50%

Ceux qui en parlent le mieux... (mix interne et terrain)

- Sujet très pertinent et atelier vivant
- Merci pour cette pique de rappel ! Heureusement que des personnes engagées comme ça sont là !
- Une bonne pique de rappel sur la situation actuelle
- Intéressant
- Moment d'échange très instructif avec des projections réalistes et inquiétantes
- Grosse prise de conscience sur le défi climatique. Merci pour les explications et surtout pour la prise de conscience
- Très intéressant, la présentation laissait place à la discussion et au débat. Pousse à la réflexion personnelle
- Franchement, je ne m'attendais pas à ça. J'ai vraiment apprécié le fait de s'écouter, se comprendre mais surtout d'apprendre beaucoup de nouvelles choses (sujets très divers, on comprend bien et vite, animateur gentil, à l'écoute et compréhensif, bon support)
- Atelier très clair, sujets très variés abordés de manière générale compte tenu du temps disponible
- Sujets intéressants et exemples concrets qui ont permis de mieux comprendre les enjeux. Participation encouragée.
- Très intéressant. Beaucoup de sujets abordés et de choses apprises
- Atelier prise de conscience et échanges enrichissants, donc utile et nécessaire
- A renouveler régulièrement
- Très intéressant : bonne sensibilisation à ces sujets qui nous concernent tous
- Bon rappel des enjeux climatiques. Bonne sensibilisation

- Présentation claire, pédagogique et bien déroulée. Déjà avertie sur ces sujets, mais des chiffres intéressants et des discussions pertinentes. Sujets bien sélectionnés et explications accessibles
- Sujet intéressant qui mérite des heures de débat. Bien porté par l'animateur

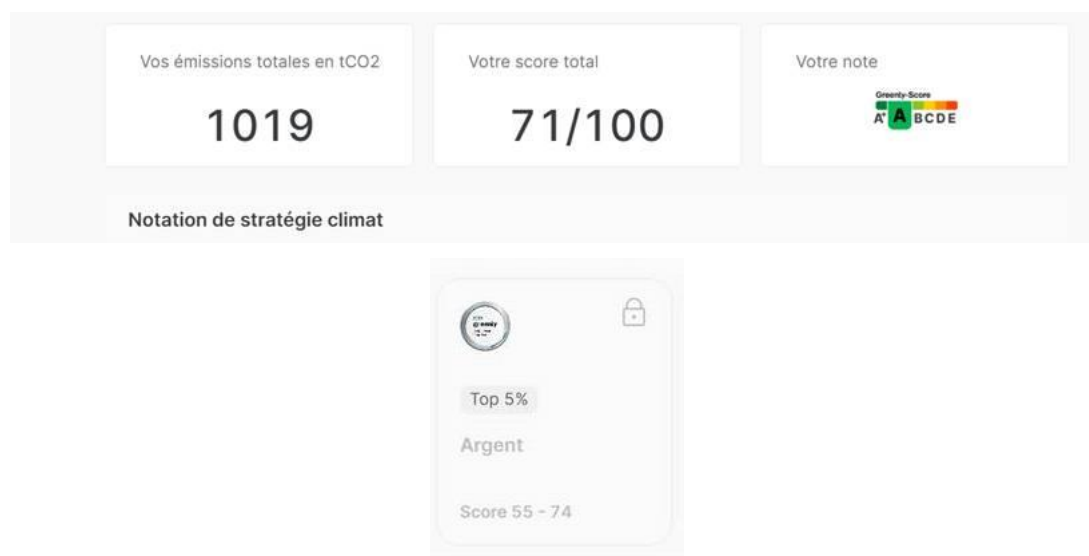
L'évaluation de la contribution climatique de DCS par GREENLY

DCS est évaluée régulièrement par la société **Greenly**, pour attester de ses efforts et de son action en faveur de la transition écologique et de la lutte contre le Réchauffement Climatique.



Elle est certifiée **SILVER** (top 5%), niveau A, avec un score de 71/100, à juin 2025.

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



Lutter tous ensemble contre les effets du dérèglement climatique est une nécessité. La démultiplication des événements majeurs et inhabituels (pluies diluviennes, tempêtes, tornades, inondations, mais aussi sécheresses, canicules, incendies et autres pics de pollution), prennent des proportions qui nous interdisent l'inaction.

La compensation carbone et les projets de contribution positive



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

Les partenaires potentiels sélectionnés à ce jour sont :

- Actéon (EDF)
- EcoTree
- TerraTerre
- Sysfarm



**Performance Ethique des Affaires : 80/100 (top 6% -
évaluation EcoVadis janvier 2025)**

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

L'éthique des affaires et la lutte contre la corruption

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



1. L'engagement anticorruption

La Lettre d'Engagement 0 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.

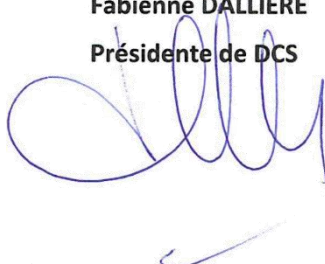
Aussi, je demande à nos managers d'assumer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs un leadership fort et positif en matière de lutte contre la corruption, car notre culture RSE et d'entreprise ne tolère aucun comportement abusif ou irrégulier, quel qu'il soit.

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.

Lyon, le 1^{er} juillet 2019

Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS




Engagement

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

Organisation

▪ Equipe :

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

▪ Dispositif de suivi et d'alerte :

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Contrôle interne et comptable

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

Formation et sensibilisation

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

2. La performance organisationnelle et le système de management

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

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

3. La sécurité de l'information

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DCS DANS LE SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION (SMSI)

Notre système d'information constitue un pilier fondamental de nos opérations quotidiennes et les données que nous traitons constituent un actif précieux dans un contexte de menaces croissantes. Qu'il s'agisse des informations internes ou des données confiées par nos clients, leur protection est essentielle pour assurer la continuité de nos activités et maintenir la confiance de nos clients et partenaires.

Consciente de cette importance, **DCS s'est engagée à implémenter un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI)** conforme à la norme ISO 27001 afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos informations.

En obtenant la certification ISO 27001 le 26-07-2024, nous avons désormais la capacité de mieux valoriser nos offres et rassurer nos clients et prospects pour qui la maîtrise des risques associés à la sécurité est un enjeu stratégique et majeur.

Ce SMSI embrasse l'entièreté des activités de DCS et de son système d'information, sans exception.

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

1. **Protéger les données des clients** par une maîtrise de la gestion des risques
2. **Protéger le système d'information de DCS** à travers une infrastructure robuste, sécurisée et résiliente
3. **Respecter l'ensemble des exigences** contractuelles, réglementaires et légales

Pour atteindre ces objectifs, notre politique de Gouvernance de la Sécurité du Système d'Information (PGSSI) joue un rôle prépondérant où chaque membre de l'organisation a un rôle contributeur en matière de sécurité et de respect des processus de gestion des risques et assure la conformité de nos obligations légales et réglementaires en vigueur pour notre usage interne et nos clients.

La Direction de DCS s'engage pleinement à promouvoir une culture de sécurité au sein de son organisation et en dirige personnellement le comité de pilotage du SMSI.

Nous comptons sur la force du collectif et l'engagement individuel de tous nos collaborateurs à tous les niveaux pour appliquer les bonnes pratiques, respecter les règles établies et contribuer à l'amélioration continue de notre sécurité. Nous encourageons chacun à adopter une approche proactive et à signaler toute anomalie ou amélioration possible pour garantir un environnement numérique sûr et résilient.

Fait à Lyon, le 05/02/2025



Fabienne DALLIERE
Présidente de DCS



Bruno LAVAUD
Directeur Commercial
& du Développement



Christophe DENTE
Directeur des Régions
& des Opérations

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

La certification ISO 27001 a été obtenue en juillet 2024, en première tentative.



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

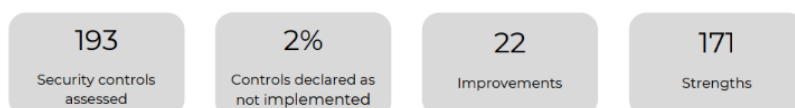
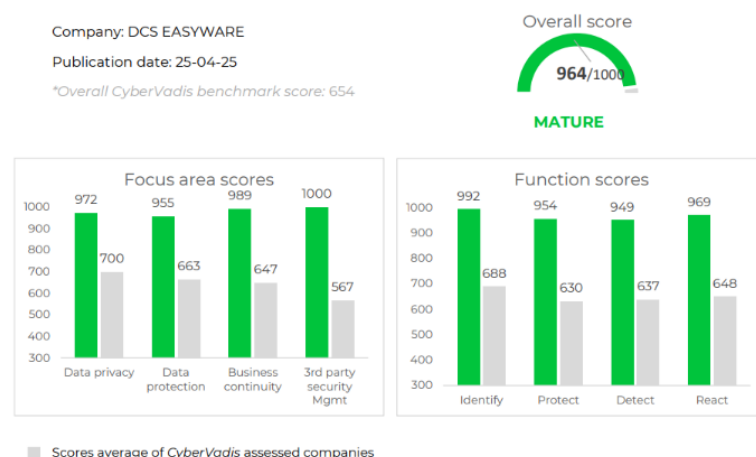
Sensibilisations sous forme de :

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

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

Evaluation Cybervadis

En avril 2025, DCS a été évaluée par Cybervadis et a obtenu le très bon score de 964/1000.



Cybervadis, c'est 4 critères évalués sur 4 périmètres :



Identifier

Identifier les actifs sensibles, les risques et décider des actions à mettre en place pour couvrir les risques majeurs.



Détecter

Développer et implémenter les mesures appropriées pour identifier l'apparition d'un événement de la cybersécurité



Protéger

Implémenter des mesures de sécurité qui contribueront à limiter ou contenir l'impact d'un événement potentiel cybersécurité.



Réagir

Développer et implémenter les mesures appropriées pour prendre des mesures concernant un événement détecté concernant la cybersécurité



Données personnelles / RGPD



Protection des données



Gestion des tiers



Continuité d'activité

4. Les données personnelles et la confidentialité (RGPD)

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

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

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



RGPD / Sécurité IT



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

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

- **Politiques** Qualité, Sécurité et RSE, vision, orientations, valeurs (Lettres d'engagement, codes/chartes...)
- **Communication sur le Progrès** et **Rapport RSE**, détaillant les engagements, résultats, forces et faiblesses, succès et pénalités, etc. sur les aspects sociaux, environnementaux et économiques
- **Résultats des évaluations** (Scores RSE - Ecovadis et cybersécurité - Cybervadis, Scores carbone - GREENLY, Ecovadis...)

- **Comptes rendus d'interventions** lors de conférences, salons (RSE ou professionnels de l'IT, de la RH...), ou suite à des **participations** (Forum et AG du Pacte Mondial, Sustain...)

Autres diffusions, transmissions :

- Envois sur demande d'éléments complémentaires (**plans d'action, chartes/codes, rapports, synthèses...**)
- Informations suite à des participations à des **trophées, concours** « Développement et Innovation Durable » (école des Mines Paris Tech, Association FORSE, Les Activateurs de Progrès...)
- Mise à disposition de **documents d'information sur les points d'accueil DCS** (Rapport RSE, Livret de Management, Code d'éthique et de bonne conduite, notices gestion des déchets, écoconduite...)
- **Communication interne** des engagements, résultats d'évaluation (RSE, cybersécurité, carbone), et suite aux audits de certification (ISO 9001 et ISO 27001), via mails, affichages, intranet DCS et espace collaborateurs
- Nombreuses **communications sur les actions RSE** menées
- **Formations et certifications RSE** internes
- ...

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

6. La transparence comptable

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

Cf. aussi précédemment la partie 1. L'engagement anticorruption, section « contrôle interne et comptable »

7. Les pratiques commerciales éthiques

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

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

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

8. Les achats responsables

Performance Achats Responsables/suivi des fournisseurs : 76/100 (top 1% - évaluation EcoVadis janvier 2025)

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

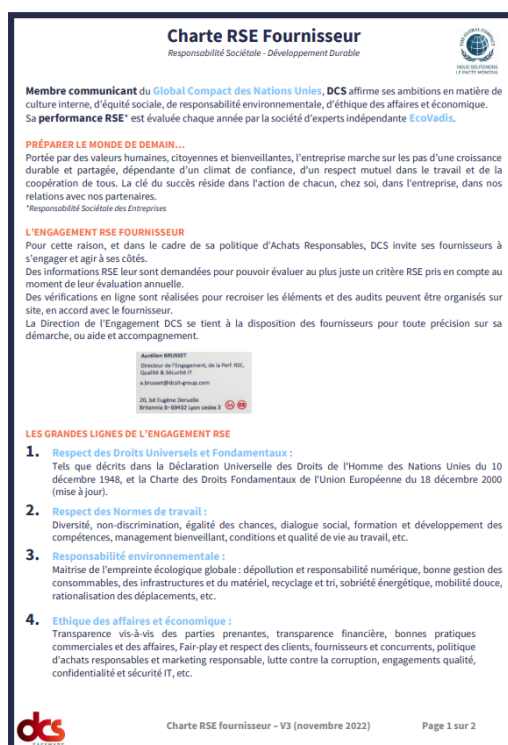
Taux de fournisseurs sensibles évalués sur critères RSE : 100%

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

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

Depuis deux ans, en lien avec la certification ISO 27001, le questionnaire RSE a été complété de questions relatives à la sécurité de l'information.

Les procédures achats sont basées sur les exigences du référentiel Achats Responsables ISO 20400.



**Taux de
fournisseurs
engagés sur
critères RSE :
80.50%**

Suivi des **délais de paiement**
(cf. indicateurs en fin de rapport)

Suite à un problème logiciel chez notre fournisseur, ces informations sont momentanément indisponibles.



L'évaluation de la performance RSE

Dernière évaluation : Janvier 2025
Validité : Janvier 2026



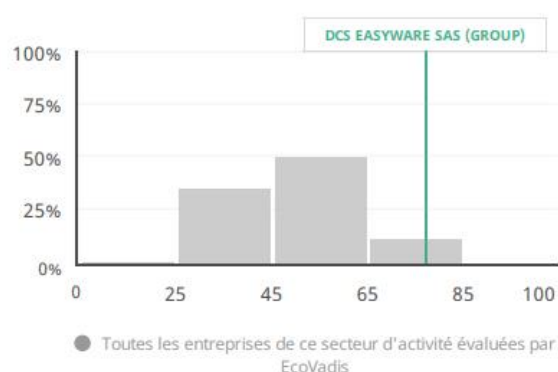
DCS fait évaluer sa performance RSE tous les ans depuis 2012 par un organisme indépendant d'experts RSE : **Ecovadis**.

Sa progression, puis le maintien de son très bon niveau au cours des 13 dernières années (cf. récapitulatif par année disponible en page suivante), témoigne de son investissement régulier et de sa volonté d'agir encore et toujours pour la robustesse des écosystèmes naturels et organisationnels et donc pour l'intérêt général.

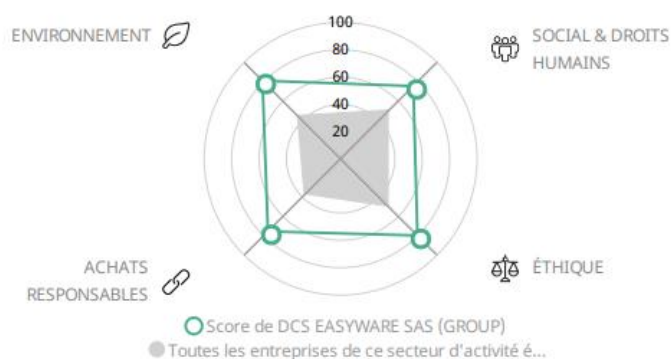
Ci-dessous, le détail des scores de la dernière évaluation :



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Les résultats de l'évaluation 2024, pourtant terminée mi-octobre 2024, n'ont pu être dévoilés que tardivement, en janvier 2025.

A noter que 2024, de manière encore plus significative qu'en 2020 avec l'arrivée du niveau Platinum, a marqué une nouvelle rupture avec les anciennes évaluations.

Ecovadis l'avait d'ailleurs annoncé le 31 juillet 2024, il fallait s'attendre à des mouvements significatifs concernant les notes et médailles octroyées, expliquant que des relégations étaient même à attendre.

La raison, une remise à plat du système de notation et d'attribution et un renforcement, voire durcissement des critères d'évaluation.

Les décrochages constatés chez beaucoup suite à ces évaluations 2024 ne sont pour autant pas véritablement des « rétrogradations », puisque les barèmes de notation, les seuils et règles d'attribution des médailles ont simplement changé et que les anciens scores et niveaux ne sont plus comparables avec les nouveaux.

Un temps d'adaptation sera nécessaire pour les évalués et leurs parties intéressées qui perdent ainsi leurs repères et la continuité dans les scores affichés.

Comment expliquer ces changements ?

Cette refonte a pour but de rééquilibrer les niveaux, de les rendre plus justes et de laisser plus de marges de progression aux entreprises déjà bien engagées et matures, tout en incitant davantage celles qui ne le sont pas assez à atteindre un premier pallier plus exigeant.

Malgré ces exigences accrues, DCS réalise le très bon score de **78/100**, soit à peine 2 petits points de moins que lors de l'évaluation précédente.

Grace à ce nouveau score, elle se place désormais dans le TOP 3%, tous secteurs confondus, sur un total de plus de 165 000 entreprises évaluées par EcoVadis dans le monde. Elle se maintient cependant dans le TOP 1% pour son secteur d'activité.

Comme avant, la démarche est qualifiée d'« avancée », ce qui permet d'obtenir la **médaille d'Or (GOLD)**, distribuée aux 5% des entreprises les plus matures en matière de RSE.

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

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

*Ces trophées étaient organisés en marge de la conférence internationale annuelle, **Sustaln**, à Paris.*

Ils ont été transformés et ne sont plus attribués à la catégorie « Fournisseurs » désormais.



La Performance RSE de DCS au fil des ans

Or	Performance RSE évaluée à 78/100 , top 3%, niveau avancé , EcoVadis, janvier 2025
Platine	Performance RSE évaluée à 80/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, décembre 2023
Platine	Performance RSE évaluée à 75/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, octobre 2022
Or	Performance RSE évaluée à 70/100 , top 2%, niveau avancé , EcoVadis, décembre 2021
Or	Performance RSE évaluée à 70/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, décembre 2020
Or	Performance RSE évaluée à 78/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, novembre 2019
Or	Performance RSE évaluée à 78/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, octobre 2018
Or	Performance RSE évaluée à 78/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, novembre 2017
Or	Performance RSE évaluée à 76/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, octobre 2016
Or	Performance RSE évaluée à 76/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, octobre 2015
Or	Performance RSE évaluée à 76/100 , top 1%, niveau avancé , EcoVadis, novembre 2014
Or	Performance RSE évaluée à 71/100 , top 2%, niveau avancé , EcoVadis, novembre 2013
Or	Performance RSE évaluée à 63/100 , top 8%, niveau confirmé , EcoVadis, septembre 2012 (première évaluation)

A noter : en 2023, nouveaux réajustements dans les seuils d'attribution des médailles et exigences de notation : EcoVadis annonce des scores pouvant décrocher lors de l'évaluation 2024

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

Evaluation RSE par B-Réputation

Avec un score maintenu à 20/20 en avril 2025, DCS obtient la toute nouvelle **médaille DIAMANT** de B-Réputation.



DCS reconnu en tant que fournisseur fiable

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

**pro
vigis**





La sensibilisation et la formation RSE



Créer et maintenir une culture RSE forte et partagée

Communication et mobilisation

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



Exemples d'actions de communication et mobilisation

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

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

Actions caritatives et solidaires

Communications (engagements, actions, initiatives, résultats...) et documents institutionnels, etc.

Parcours d'intégration du personnel

L'accueil et l'accompagnement RSE (et Qualité/Sécurité) de tout nouvel arrivant dans nos établissements ou au siège sont soignés et réalisés via des mails d'accueil informatifs personnalisés, des entretiens avec le Directeur de l'Engagement (présentation complète des politiques, engagements, valeurs, fonctionnements, enjeux des démarches de performance RSE* et organisationnelle - ISO 9001/ISO 27001).

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

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

Entretiens de formation et certifications internes RSE

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

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

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

Ce qu'il faut retenir de 2024 (principaux entretiens réalisés dans l'année)

9 formations Qualité, dont Sécurité (lors du parcours d'intégration) réalisées pour le staff interne (autant en RSE/Ethique), et délivrance de **13 nouveaux certificats internes Qualité, dont Sécurité** (13 autres certificats RSE/Ethique).

> Ajout fin 2023 d'un module de sensibilisation à la **Sécurité de l'information** lors des ateliers d'intégration et des ateliers de certification interne (**20 certificats internes délivrés** depuis fin 2023 incluant cette mention).

6 ateliers terrain ont eu lieu avec les équipes, qui ont permis de sensibiliser 19 collaborateurs.

50 revues de processus pour accompagner l'amélioration.

24 réunions d'intégration (toutes régions confondues) pour 164 participants sensibilisés, notamment aux démarches RSE, Qualité et Sécurité/confidentialité.

Ateliers Enjeux et Défis Climatiques (cf. Partie Environnement, sous partie 5., Section Sensibilisation Climat).

Le ressenti des collaborateurs concernant ces sessions (intégrations, formations, certifications et autres sensibilisations terrain) est très bon, comme en témoignent les retours d'information récupérés lors de l'enquête annuelle sur les Parties Prenantes (analysés en Revue de Direction), et les résultats issus des questionnaires d'évaluation post ateliers (voir ci-dessous).

Certificats internes et attestations délivrés



Synthèse 2024 des évaluations post ateliers

Staff InterneATELIER ENG						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
bon	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

Staff interne

ATELIER CLIMAT						
	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	75.00%	87.50%	75.00%	75.00%	87.50%	87.50%
bon	25.00%	12.50%	25.00%	25.00%	12.50%	12.50%

Staff terrain

	Intérêt des sujets	Pédagogie et méthodes	Rendre accessible	Clarté des explications	Relation avec l'animateur	Support
très bon	62.50%	75.00%	87.50%	75.00%	100.00%	62.50%
bon	37.50%	25.00%	12.50%	25.00%	0.00%	37.50%

Le journal de bord d'une année d'action

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



Les partenaires majeurs

LE PACTE MONDIAL FRANCE DES NATIONS UNIES

Assemblée Générale Annuelle 2025



Membre signataire et actif du Pacte Mondial des Nations Unies, DCS participe au **Forum des entreprises responsables**, une journée dédiée à l'engagement des entreprises françaises pour un avenir durable, marquée par des temps forts, dont l'**Assemblée générale** annuelle.

L'événement 2025, intitulé **Futur(s) durable(s)**, s'est tenu le 3 juin au Pavillon Chesnaie du Roy, dans le Parc Floral de Vincennes à Paris.

Près de 500 dirigeantes et dirigeants d'entreprises, d'experts, de représentants institutionnels et autres acteurs de la société civile, se sont rassemblés pour faire le point sur les avancées du réseau, échanger sur les



priorités à venir, renouveler les instances de gouvernance et célébrer les **25 ans du Pacte mondial des Nations Unies**.

« Alors que le rôle des Nations Unies, et plus largement celui du multilatéralisme, sont aujourd'hui fragilisés, les 25 ans du Pacte Mondial apparaissent comme un véritable symbole de continuité et de pérennité. Si une centaine d'entreprises avait répondu à l'appel visionnaire de Kofi Annan, elles sont aujourd'hui plus de 22 000 partout dans le monde et 2200 en France, plaçant notre réseau comme le 1er acteur de la RSE en France. Au regard de nos enjeux et défis communs, une mobilisation toujours plus forte de tous et en particulier du secteur privé sera une condition de réussite essentielle » a précisé **Nils Pedersen**, Délégué général du Pacte Mondial - Réseau France.

Au programme :

- L'Assemblée générale du réseau présidée par **Florent Ménégaux** (président du Groupe Michelin et Président du Pacte France)
- Des conférences, ateliers et rencontres offrant des perspectives opérationnelles et des échanges enrichissants.

Pour édition particulière, puisque célébrant les 25 ans d'engagement du Pacte pour un monde plus durable, on a compté parmi les nombreux invités et intervenants, **Rodolphe Saadé**, Président - directeur général du groupe CMA CGM, **Stéphane Brabant**, Senior Partner de Trinity International et ancien expert auprès du Professor John Ruggie, ainsi que **Griet Cattaert**, Directrice Europe du Pacte Mondial des Nations Unies.

- Enfin, l'explorateur **Jean-Louis Etienne** a clôturé la journée par une intervention sur l'avenir de la planète.



Photos © Mathieu Delmestre / Christophe Petit-Tesson

Universités d'été du Pacte Mondial – Réseau France

DCS a participé à la 2^e édition des Universités d'été du Pacte Mondial, organisées du 9 au 11 juillet à Aix-en-Provence, sur le thème « **(Ré)agir en temps d'incertitudes** ».

Et le moins que l'on puisse dire c'est que ces Universités ont été une vraie réussite !

Dans la bouche des uns et des autres, elles furent « un moment suspendu », « une aventure humaine », « un élan collectif », « un regain d'énergie et d'enthousiasme » ..., trois jours intenses, exigeants, inspirants, de partage et de convivialité, dans un cadre propice à la réflexion individuelle et collective, où chaque minute a compté. Une parenthèse salvatrice pour garder la tête haute face aux vents contraires et vers la restauration de la robustesse de nos sociétés, pour la préservation bien du Vivant et de nos écosystèmes sociaux et environnementaux ! Au programme...

- **Des interventions, key notes et tables rondes, dont :**

- Développer la robustesse de nos entreprises face aux incertitudes, par **Olivier Hamant**, directeur de recherche en biologie de l'INRAE (ENS Lyon) - voir sa thèse sur la robustesse comme antidote au culte de la performance
- Prendre des décisions éclairées grâce à une meilleure lecture des risques et opportunités sur nos chaînes de valeur (sur fond de méthode C.A.R.E - comptabilité d'impact)

- Articuler chiffres et récits pour embarquer les parties prenantes, grâce aux contributions d'**Anne-Marie Tezenas du Montcel** (journaliste spécialiste des enjeux économiques et climatiques, membre du conseil d'administration de l'AFNU) et de **Matthieu Astic** (membre du comité de direction du CERCES et Responsable comptabilité écologique CARE au sein du cabinet Endrix), ainsi qu'aux témoignages engagés de Ragni, BRL Ingénierie, Aéma Groupe
- **Des ateliers d'intelligence collective** pour explorer de nouveaux leviers de transformation des modèles économiques, valoriser le ROI des actions RSE ou encore cartographier les risques et opportunités avec les parties prenantes :

Atelier 1 – Et vous, comment développez-vous votre robustesse ?

Atelier 2 – Cartographions les risques, solutions et opportunités sur vos chaînes de valeur

Atelier 3 – Embarquer les parties prenantes : comment convaincre par les chiffres ?

Atelier 4 – Embarquer les parties prenantes : comment donner envie par les mots ?



Photos © Pacte mondial de l'ONU - Réseau France



En conclusion, dans un monde incertain, soumis aux aléas et fluctuations, la robustesse est la condition d'un avenir viable pour nos organisations : une force tranquille transformatrice, génératrice de sens et de stabilité, qui pour une ESN, est au service d'une informatique à la fois consciente et solide, capable de préserver le capital naturel, le capital humain et le capital financier.

Cf. **Lettre d'Engagement RSE 2025** en début de Rapport RSE

ECOVADIS/CONFERENCE SUSTAIN

La conférence Internationale sur les Achats Responsables et la RSE



Comme déjà vu DCS fait évaluer sa performance RSE annuellement depuis 2012 par Ecovadis*.

Aussi depuis une dizaine d'année elle participe à la conférence internationale d'envergure Sustain, que cette société organise chaque année, sur deux à trois jours. Cet événement rassemble de nombreux clients et partenaires, dirigeants, responsables, experts, spécialistes, journalistes, dignitaires, chercheurs, innovateurs, ONGs, écrivains..., venus du monde entier pour l'occasion.

Le programme inclut généralement des plénières, conférences, ateliers et rencontres, ainsi que des trophées RSE (Sustainability Leadership Awards), que DCS a remporté 4 années de suite dans sa catégorie, lorsque la catégorie « fournisseurs engagés » était encore récompensée.

Depuis la COVID-19, cette conférence propose un format hybride (participation présentielle et à distance), ce qui a permis notamment d'élargir encore l'accès à l'événement, jusque-là uniquement ouvert aux personnes pouvant se déplacer pour y assister.

L'édition 2024 avait réuni 50 intervenants, pour plus de 700 participants rassemblés à Paris, et encore 2400 participants à distance.

Les 6 leçons de Sustain 2024 :

1) La durabilité est désormais la préoccupation principale de la gestion d'affaires.

Andrew Winston, auteur du best-seller Net Positive, estime que nous vivons maintenant dans un monde caractérisé par l'instabilité, l'incertitude, la complexité et l'ambiguïté.

Pour subsister et pouvoir continuer à opérer, les organisations doivent adopter une approche plus holistique de la durabilité qui leur permettra de réduire les risques, développer leur robustesse, d'assurer leur conformité, d'encourager l'innovation...

*Cf. La partie évaluation de la performance RSE

2) La réglementation peut paraître rébarbative, mais elle présente une opportunité de transformer son modèle d'affaires.

Pour naviguer au milieu de toutes les normes et règles, il va falloir développer de nouveaux outils, sans oublier que le but final n'est pas juste d'être conformes mais bien de tirer profit de la réglementation, afin d'accélérer la transformation de nos économies.

3) Assurer la transparence dans toute la chaîne de valeur est essentiel.

La pression monte pour que les entreprises dévoilent une cartographie claire de leurs émissions en lien avec les opérations et leur chaîne de valeur. On leur demande de définir des objectifs basés sur la science et de rendre public leur trajectoire de réduction. Pour preuve, le nombre de soumissions SBTi a doublé en 2023 pour atteindre le 4000.

4) Chaque entreprise doit s'engager sur la voie de la transformation digitale.

Il s'agit d'accueillir les nouveaux outils et de les intégrer aux processus existants pour obtenir une visibilité sans précédent sur les pratiques de leurs fournisseurs et renforcer leurs efforts en matière d'achats responsables de manière significative.

5) Appliquer la vision long-terme, régénérative et respectueux de la nature à tous les efforts de durabilité.

Comme m'explique Sally Uren, CEO de Forum for the Future, il faut aller au-delà de la conformité, vers une économie régénérative qui a compris les interconnexions entre les impacts environnementaux et sociaux. Appliquer une logique « Business for Nature », orientée protection de la Biodiversité.

6) Construire un argumentaire de valeur convaincant (pertinence et avantages) pour favoriser un engagement et une collaboration efficaces.

Cette année en 2025, Sustain a rassemblé plus de 3,000 professionnels du développement durable, des achats, de la gestion de risque, de la conformité et des investissements responsables. La conférence s'est déroulée sur 3 jours en format hybride, comme en 2024.

- Le 11 mars sur Paris avec des sessions plénières inspirantes retransmises en direct pour les participants virtuels
- Le 12 mars uniquement en présentiel avec des activités interactives : tables rondes, temps de réseautage et présentations de solutions
- Le 13 mars uniquement en ligne

Plus de 45 leaders d'industrie sont venus partager leur vision et expliquer comment, selon eux, il est possible pour chaque individu et organisation de « performer tout en transformant » (#TransformPerform), en ces temps critiques pour le développement durable en entreprise.

13 mars – uniquement en ligne

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

L'ASSOCIATION FORSE TIRE SA REVERANCE

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

DCS aura été partenaire de l'association FORSE jusqu'à la clôture de ses comptes, début 2025.

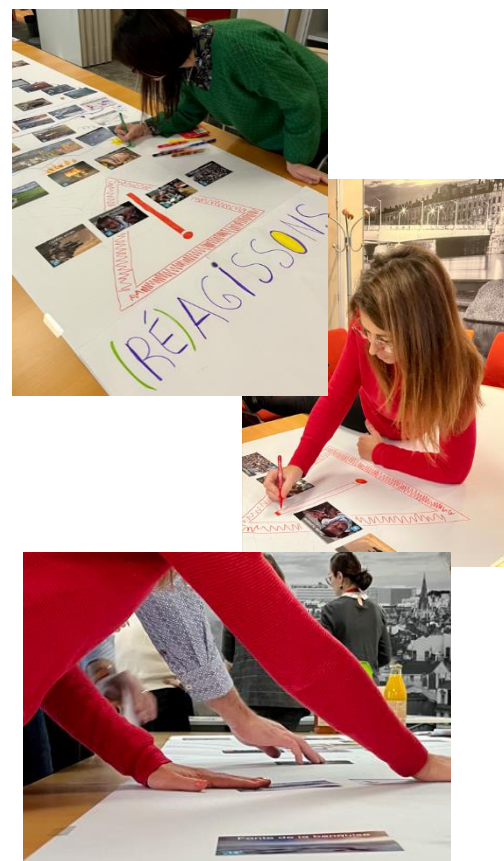
Pendant la durée de ce soutien, DCS a pris part à plusieurs actions :

- Participation à plusieurs Clubs RSE de membres
- Animation de son propre Club RSE pour les autres membres fin 2021
- Co-animation d'un atelier lors de la conférence numérique responsable de juin 2022
- Participation à plusieurs éditions des trophées RSE FORSE
- Réalisation de la Fresque du Climat avec le Comité de Direction élargi en décembre 2022...

Le message de l'association suite à cet arrêt d'activité :

« Fort des valeurs et de l'engagement partagés au fil de toutes ses années, chacun d'entre nous s'investit encore là où est le besoin : au cœur des entreprises comme responsable RSE, en accompagnant des organisations, mais aussi par l'éducation, le témoignage et les rencontres. Nos trajets de vie nous donnent aujourd'hui tant d'opportunités de répondre à cet appel sous une autre forme. »

Un grand merci à **Nicole Pillon**, **Julie Poty** et **Laïla Kouatari** notamment, pour toutes ces années consacrées à la RSE et à tisser le lien entre les acteurs responsables de la région !



LES ACTIVATEURS DE PROGRES



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

Les entreprises inscrites reçoivent un kit de communication avec des affiches personnalisables et des visuels. La plateforme propose également des jeux en ligne pour sensibiliser ses salariés de manière ludique et permet d'organiser des événements internes.

Chaque année, le Prix Activateur de Progrès récompense les initiatives exemplaires pour l'inclusion des personnes handicapées (voir Partie Sociale du Rapport RSE).



Les animations de l'année :

- **le Prix Activateur de Progrès** : récompense les entreprises et initiatives exemplaires en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce prix comprend plusieurs catégories, telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi, et la sensibilisation.

DCS a participé à la **6ème édition** du prix dans la catégorie « Activateur de collaboration avec un ESAT, une EA ou un TIH ».



- Du 2 au 20 juin 2025, s'est tenu la **5e édition de l'Activ' Challenge**, un dispositif national proposé par l'Agefiph. Ce challenge digital, ludique et pédagogique, a permis aux collaborateurs de DCS de découvrir, à leur rythme, des contenus variés (quiz, vidéos, témoignages, défis interactifs), visant à **changer les idées reçues sur le handicap** en milieu professionnel.



Chaque semaine une thématique différente était proposée (cf. ci-dessous).

Sur 1231 entreprises inscrites, DCS s'est classée à la 231^e place (participation et score).

DU 02 AU 06 JUIN 2025

L'ACTIV CHALLENGE FÊTE SES 5 ANS :
repreons les bases du handicap !

DU 9 AU 13 JUIN 2025

LA SANTÉ MENTALE,
TOUS CONCERNÉS

DU 16 AU 20 JUIN 2025

L'ACCESSIBILITÉ EN GÉNÉRAL

Les conférences et les participations

EVENEMENT DATA & IA

Organisée en collaboration avec Synergie et le FC Nantes, dans l'enceinte du stade de la Beaujoire, le 13 mars 2025, cette soirée enrichissante était dédiée aux grands défis de la gestion des données et de l'intelligence artificielle, au service du sport, des Ressources Humaines et de l'IT.

Au programme de cette soirée :

- L'Exploitation de la Data au FC Nantes
- La Transformation de la Fonction RH, à travers la Data et l'IA
- Des échanges avec des experts sur les défis et opportunités que présentent la Data et l'IA pour les métiers de nos clients et partenaires.



LE SALON SIDO



Pour la 2^e année, les équipes de DCS étaient présentes au salon SIDO, à Lyon, pour découvrir les dernières innovations en matière d'IoT, IA, Robotique et XR.

Au travers des espaces dédiés à la Cyber et au numérique responsable, nous avons pu échanger avec des experts du secteur, enrichir nos connaissances, et identifié de nouvelles perspectives pour nos projets.



GLOBAL INDUSTRIE

Les équipes de DCS ont eu l'occasion de se rendre au salon GLOBAL INDUSTRIE, à Lyon, du 11 au 14 mars 2025.

Cet événement incontournable est dédié à l'innovation et à l'industrie du futur. Il met en avant les dernières tendances technologiques, notamment en termes de Digitalisation, d'Intelligence Artificielle et de Cybersécurité.



LE SALON ALL4CUSTOMER

DCS était également présente au Salon ALL4Customer, Salon de l'expérience et de la Relation Client, du Marketing Digital, du e-commerce, de la Data et de l'IA, qui s'est tenu à Paris, du 26 au 28 mars 2024.

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

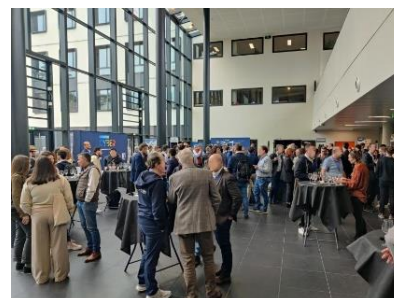
Paris



LES JOURNEES DE LA CYBER

Le 21 mars 2025, le Manager Cybersécurité de DCS s'est rendu au Campus Région du numérique, pour Les Journées de la Cyber.

Un bel événement fait de retours d'expérience, de témoignages et d'échanges autour des bonnes pratiques et des solutions cybersécurité, pour les décideurs et professionnels de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.



LE MEETUP GOOGLE PARIS

Le Manager Data & IA de DCS était quant à lui présent au Meetup organisé chez Google Paris, sur le thème des dernières innovations de l'Intelligence Artificielle Générative.

Plusieurs talks sur de nouveaux projets (Vertex AI, QUIVR) qui ouvrent une nouvelle perspective dans l'adoption de l'IA Générative dans notre quotidien professionnel, ont été présentés.



Les trophées

LES PRIX RSE/DEV.DURABLE

Crédit Agricole, Ecole des MINES PARIS TECH et Association FORSE

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



La participation à différents challenges donne aussi parfois lieu à l'attribution de prix.

Nous rappelons en page suivante quelques prix et distinctions décernées au fil des années.

Le palmarès DCS

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

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

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

Juin 2019

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

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

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

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

Finaliste des trophées RSE, Association FORSE, Auvergne Rhône Alpes

Décembre 2020, novembre 2022*

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

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

Juin 2022

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

Juin 2019

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

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

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

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

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

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

Les étudiants, l'employabilité et la reconversion IT

LES DCS IT GAMES

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



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

Les grandes étapes de son déroulement sont :

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



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

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

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

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



LES RELATIONS ET PARTENARIATS ECOLES

Employabilité des jeunes et reconversion professionnelle

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

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



LA COMMUNAUTÉ TECH

Depuis 2023, DCS travaille avec la structure TEKKIT qui a créé « la première communauté Tech », dont les objectifs sont de rendre visible les milliers d'offres d'emplois en France sur des postes de Développeurs, Devops, Architectes, Product Owner, Chefs de Projet, Data Scientist, etc. La communauté permet de se retrouver et échanger entre acteurs du monde de la Tech.

Sur l'année 2024, DCS a participé à plusieurs événements TEKKIT, organisés à Nantes et Lyon, comprenant networking avec les recruteurs des entreprises présentes, tables rondes animées par des experts, animations...



L'engagement associatif et caritatif

LA CRAVATE SOLIDAIRE

Pour aider à la réinsertion professionnelle



Depuis plusieurs années maintenant, DCS s'est associée aux actions de la Cravate Solidaire à Lyon, Paris et Nantes et organise des campagnes de dons de vêtements.

Après DCS Paris (**30kg** collectés), puis DCS Nantes, aidée des équipes de Synergie (**140 kg** collectés), c'était à nouveau au tour de DCS Lyon de collecter en décembre 2024. Cette campagne aurait permis de collecter encore en peu plus de **30kg** de don.

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

Un moment d'échange avec l'association a été organisé afin de présenter les différentes actions et répondre aux éventuelles questions des salariés.

La prochaine collecte est prévue à Orvault (DCS Nantes) au **second semestre 2025**.



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

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

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

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



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

LES COURSES SOLIDAIRES



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

En septembre, puis en octobre 2024, DCS a participé aux **les Foulées du Numérique** à Nantes, Puis au **RUN IN LYON**.

Les foulées ont pour but de promouvoir l'écosystème numérique nantais, tout en soutenant la lutte contre le cancer.

Les dons récoltés par le RUNINLYON sont reversés à l'association Lyonnaise ANTS, qui a pour objectif principal de rendre accessible la pratique physique aux personnes avec un déficit moteur quel qu'il soit.

Grâce à sa salle S.P.O.R.T. de Lyon, elle favorise l'inclusion par l'équité d'accès à l'activité physique adaptée et aux nouvelles technologies. Les dons permettent donc d'investir dans de nouveaux matériels spécifiques pour la salle S.P.O.R.T. de Lyon et d'offrir des abonnements aux personnes qui n'en ont pas les moyens (tarif solidaire).



Plus tard en 2025, DCS s'est rendue à 2 **Courses des Héros** dans leur nouveau format AFTERWORK.

- A Lyon, le 20 mai, au Parc de Gerland pour une marche/course de 5 kms.
Course au profit l'Hôpital Saint Joseph Saint-Luc.



- A Paris, le 12 juin, au Parc de Saint Cloud
Course au profit du Centre hospitalier des 4 villes.
90 entreprises y ont participé, pour un total de 1600 participants répartis dans 250 équipes. Cette course aura permis de récolter 1,2 millions de dons.



PRINCESSE MARGOT



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

Grâce à la contribution de chacun, nous avons pu, une nouvelle fois, rassembler jeux, carnets de coloriage, crayons et feutres et bien plus encore, qui apporteront peut-être un peu de joie et de réconfort aux enfants courageux soutenus par l'association.



Les challenges internes et inter-entreprises

LE CHALLENGE MOBILITE EN AURA



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

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

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

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

La **15ème édition** du Challenge mobilité AURA a eu lieu le 5 juin 2025. Les participants ont effectué **1707 kms** (aller), dont **23% en report modal (13% en 2024)**.

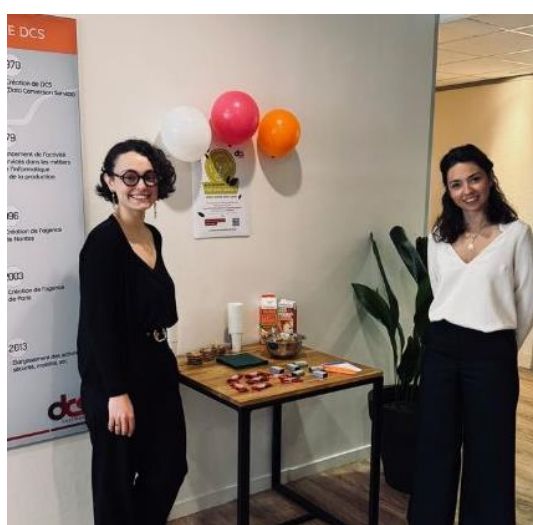


Télétravail, train, transports en commun/multimodes et covoiturage, ont été une nouvelle fois les grands gagnants de ce challenge chez DCS.

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

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

Rendez-vous le 4 juin pour l'**édition 2026**.



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

Après le challenge, DCS se rend à la cérémonie régionale de remise des prix organisée par La Région.



LE DEFI MOBILITE EN PAYS DE LA LOIRE



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

Le **7ème Défi Mobilité en Pays de la Loire** a eu lieu du lundi 19 au dimanche 25 mai. Nous avons reporté 116 trajets, pour **9039.10 km**, dont **39.66% de report modal**.

A noter : Un changement d'outils et dans les procédures de saisie des trajets ont quelque peu découragé les participants cette année, ou du moins entrainé la non prise en compte d'informations parfois saisies mais mal validées.

Avec 405 établissements professionnels et 64 établissements scolaires inscrits, 454 327 km éco mobiles ont été réalisés, qui ont permis d'éviter 28,10 tonnes de CO₂.



Du 19 au 25 mai 2025
embarquer salariés et scolaires pendant une semaine
pour changer la mobilité.



Les campagnes de sensibilisation et campagnes solidaires

OCTOBRE ROSE



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

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



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



MOVEMBER



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

S'associer au mouvement, c'est agir :

- Pour la lutte contre le cancer de la prostate (deuxième cancer le plus répandu chez les hommes dans le monde)
- Pour la lutte contre le cancer des testicules (le nombre de nouveaux cas a doublé au cours des 50 dernières années)

- Pour la bonne santé mentale (chaque minute, un homme se suicide dans le monde) Cette autre campagne s'accompagne elle aussi d'animations dédiées (informations, défis photos, vidéos, jeux, etc.), relayées pour la plupart sur les réseaux sociaux de l'entreprise.



LES BOÎTES SOLIDAIRES POUR LES PLUS DÉMUNIS



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

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

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

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



Lors de la dernière collecte réalisée à Lyon, les boîtes ont été distribuées par l'association United Riders.



En marge des actions de solidarité de la fin d'année, les salariés de DCS sont invités à arborer leur pull le plus kitch, à l'occasion de la **Journée Internationale du Pull de Noël**.

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



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

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

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

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

Ces campagnes ont vocation à 3 choses :

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

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



La mise en valeur de l'engagement collaborateur

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

Dans ses communications sur le bénévolat et le mécénat, DCS met ainsi en valeur les actions personnelles de ses collaborateurs (maraudes, voyages solidaires, reportages photos..., au travers des témoignages.



Les journées mondiales et semaines thématiques

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

Voici quelques occasions saisies ponctuellement et souvent de façon récurrente, pour faire vivre les valeurs et les engagements citoyens :

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

FOCUS SUR 2 JOURNÉES MONDIALES DE 2024

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

A l'occasion de la **SEEPH**, entre le 18 et le 24 novembre 2024, DCS a présenté son adhésion aux Activateurs de Progrès et leurs actions, a proposé des liens utiles adressé un test ludique sur le thème « Le handicap et l'emploi » : **handi poursuite**.

Quel est l'objectif de la SEEPH ?

La SEEPH est une initiative qui, depuis 1997, œuvre pour une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Elle vise à changer le regard sur le handicap en entreprise et à promouvoir l'égalité des chances.

En France, près de 12 millions de personnes sont en situation de handicap. Cette semaine est donc un moment clé pour sensibiliser, favoriser l'inclusion et renforcer les dispositifs.

Pour aller plus loin : où trouver des ressources ?

- **Agefiph** : L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées propose des solutions pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Consultez [le site de l'Agefiph](#) pour en savoir plus sur les aides, les conseils et les formations disponibles.
- **FIPHFP** : Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique offre de nombreuses ressources et données sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public. Plus d'infos sur [fiphfp.fr](#).
- **Handipole** : Un portail d'informations dédié aux travailleurs handicapés et aux entreprises. Vous y trouverez des articles, des témoignages et des conseils pour favoriser l'inclusion : [handipole.org](#).
- **OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés)** : Pour mieux comprendre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en entreprise et le cadre légal, rendez-vous sur [oeth.org](#).

La journée européenne de la protection des données

DCS s'est appuyée sur cette journée du 28 janvier lancée par le Conseil de l'Europe, le 26 avril 2006, pour sensibiliser sur les données personnelles.

L'animation s'est faite autour :

- D'une infographie
- De règles pour protéger ses données
 - Choisir un mot de passe complexe (majuscules, minuscules, chiffres, caractères spéciaux, ...) et en utiliser un différent pour chaque site
 - Installer un antivirus sur son PC
 - Sécuriser l'accès à vos matériels – code d'accès, double-authentification
 - Éviter les réseaux wifi publics
- D'un quiz sur les bons réflexes à adopter

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

Pour continuer à les soutenir...



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

<http://lacravatesolidaire.org/>



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

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



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

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



ELA association : Lutte contre les Leucodystrophies.

www.ela-asso.com/



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/>



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

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



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

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



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

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



Unicef : Fonds des Nations unies pour l'enfance.

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

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



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

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

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



Octobre Rose : Lutte contre le cancer du sein.

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



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

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



Princesse Margot : Association de lutte contre les cancers pédiatriques.

<https://princessemargot.org/>



AISP : Association Internationale des Soldats de la Paix

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

Annexe :

Les indicateurs

Légende :

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

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024	Etat	Tendance	Objectif/réduc
ODD1 - Pas de pauvreté							
Rapport entre la moyenne des rémunérations annuelles cadres/assimilés et employés	1.85	1.92	1.89	1.79	●	➡	< 2
ODD2 - Faim "Zéro"							
					●	—	
ODD3 - Bonne santé et bien-être							
Taux d'accidents avec arrêt, dont trajet domicile-travail (nb d'accidents/effectif total)	1.91%	2.32%	2.09%	2.22%	●	➡	< ou = 5%
Journées d'incapacité (nb de jours perdus pour accident du travail, dont trajets domicile-travail)	314.5	531.5	1130	1145	●	—	n.a
Taux de fréquence des accidents du travail (nb d'accidents x 1,000,000/nb d'heures travaillées)	12.49%	14.74%	13.13%	13.91%	●	➡	< ou = 5%
Taux de gravité des accidents du travail (nb de jours d'incapacité x 1,000/nb d'heures travaillées)	0.37%	0.41%	0.87%	0.49%	●	➡	< ou = 5%
Taux d'absentéisme global	4.70%	5.70%	5.90%	6.82%	●	➡	7%
Enquête de satisfaction Choose My Company (obtention du label Happy @Work : oui/non) ou enquête interne	Oui	Oui	Oui	Oui	●	—	n.a
ODD4 - Education de qualité							
Nombre de participants aux actions de formation, dont CPF (1 stagiaire compte 1 fois)	161	163	162	215	●	➡	n.a
Nombre total de jours de formation, dont CPF	1384	1220	354	577	●	➡	n.a
Nombre total d'heures de formation	9690	8293	2568	4039	●	➡	n.a
Taux de salariés formés/effectif (1 salarié compte 1 fois - pour l'année en cours)	20.5%	19.9%	20.0%	28.03%	●	➡	20%
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	●	➡	1.0%
Dépenses de formation pour les salariés permanents	236347	158143	109899.19	146849	●	➡	n.a
Taux de formation des salariés (au moins une formation dans les trois dernières années)	83.6%	78.6%	74.6%	80.53%	●	➡	85%
Montant des dépenses par participant aux actions de formation	1467.99	972.17	678.39	683.02	●	➡	n.a
Taux de suivi des collaborateurs (EI/EP)	81.45%	94.42%	92.30%	96.42%	●	➡	75%
Académie de formation interne (nb de recrutements au sein des promotions de l'Univers'IT)	11	20	0	0	●	—	n.a (2 promos/an)

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024	Etat	Tendance	Objectif/réduc
ODD5 - Egalité entre les sexes							
Taux de féminisation de l'encadrement (femmes cadres/total cadres)	22.99%	23.71%	29.00%	28.00%	●	➡	25% d'ici 2025
Taux de féminisation de l'effectif global	11.80%	11.72%	12.65%	13.45%	●	➡	15% d'ici 2025
(1) Taux d'hommes ayant eu une augmentation individuelle annuelle/effectif total "homme"	90%	77%	80.8%	76.0%	●	➡	50%
(2) Taux de femmes ayant eu une augmentation individuelle annuelle/effectif total "femme"	92.80%	72.90%	84.60%	64.00%	●	➡	50%
Ecart entre (1) et (2)	3.11%	5.62%	1.18%	15.79%	●	➡	< ou = 10%
(3) Taux d'hommes promus (avec changements de qualification/statut)	4.90%	5.20%	6.20%	5.72%	●	➡	5%
(4) Taux de femmes promues (avec changement de qualification/statut)	4.30%	11.70%	16.00%	9.90%	●	➡	5%
Ecart entre (3) et (4)	13.95%	55.55%	61.25%	73.08%	●	➡	< ou = 10%
(5) Taux d'hommes cadres/effectif homme total (+ assimilés cadres)	15.50%	15.25%	17.90%	18.00%	●	➡	15%
(6) Taux de femmes cadres/effectif femme total (+ assimilées cadres)	33.70%	33.33%	41.00%	33.30%	●	➡	15%
Ecart entre (5) et (6)	54%	54%	56%	46%	●	➡	< ou = 10%
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un entretien suite à congé maternité/parental	3	2	4	3	●	—	100%
Nombre de femmes ayant bénéficié d'un aménagement de poste suite à congé maternité/parental	3	4	6	5	●	➡	n.a
Index Égalité femmes/hommes (score/100)	86	89	87	93	●	➡	75 minimum
ODD6 - Eau propre et assainissement							
					●	—	
ODD7 - Energie propre et d'un coût abordable							
					●	—	
ODD8- Travail décent et croissance économique							
Effectif total au 31/12 (hors filiales étrangères)	788	819	814	767	●	➡	n.a
Effectif présent au siège, dans les établissements et centres de service (hors filiales étrangères)	259	288	294	289	●	—	n.a
Effectif moyen pondéré total permanent, ETP (hors filiales étrangères)	785	818	809	766	●	➡	n.a
Insertion durable (nb de salariés sous contrats CDI)	778	807	798	758	●	➡	n.a
Insertion durable (nb de salariés sous contrats CDD)	10	10	11	8	●	➡	n.a
Insertion durable (taux de CDD par rapport à l'effectif permanent, hors remplacements)	1.26%	0.70%	1.10%	1.04%	●	➡	< ou = 5%
Recrutement interne (nb de contrats CDD/alternance/apprentissage transformés en contrat CDI)	5	6	2	2	●	➡	2/an
Recrutement interne (nb de contrats d'apprentissage/professionnels)	8	3	5	8	●	➡	5/an
Montant moyen de la participation par salarié	1 379.78 €	1 181.60 €	1 222.10 €	737.51 €	●	➡	n.a
Performance durable (note d'évaluation RSE sur 100, audit annuel EcoVadis)	70	75	80	78	●	➡	66

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024	Etat	Tendance	Objectif/réduc
ODD 9- Industrie, innovation et infrastructure							
ODD10 - Inégalités réduites							
Nombre de travailleurs handicapés (effectif moyen pondéré)	35	44	42	54	●	➤	n.a
Pourcentage de travailleurs handicapés permanents dans l'effectif	4.44%	5.37%	5.19%	7.00%	●	➤	6% d'ici 2025
Nombre de jeunes de -26 ans engagés (CDI et CDD transformés)	103	117	107	87	●	➤	50
Nombre de jeunes de -26 ans engagés sur les 3 ans (CDI et CDD transformés)	173	315	336	327	●	➤	150
Pourcentage des jeunes de -26 ans hommes dans l'effectif homme	15.11%	18.12%	21.10%	23.56%	●	➤	18% d'ici 2025
Pourcentage des jeunes de -26 ans femmes dans l'effectif femme	12.09%	6.26%	11.65%	14.28%	●	➤	18% d'ici 2025
Pourcentage des jeunes de -26 ans dans l'effectif	14.85%	16.75%	19.90%	22.29%	●	➤	18% d'ici 2025
Nombre de séniors de +55 ans engagés en CDI	3	8	2	3	●	➤	1
Nombre de séniors de +55 ans engagés en CDI sur les 3 ans	8	15	12	13	●	➤	3
Nombre de séniors de +55 ans ayant eu une formation	3	12	12	18	●	➤	5
Nombre de réductions de temps de travail accordées aux séniors de +55 ans	2	1	1	1	●	➤	1
Pourcentage de séniors de +55 ans dans l'effectif moyen	5.35%	6.23%	6.88%	8.34%	●	➤	6% d'ici 2025
Taux de formation à la non-discrimination des équipes recrutement	90%	90%	85%	89%	●	➤	90%-100%
ODD11 - Villes et communautés durables							

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024	Etat	Tendance	Objectif/réduc
ODD12 - Consommation et production responsables							
Consommation électrique globale (en KWh - sites physiques DCS + à partir de 2023 les bornes de charge)	187371	179317	194921	215670	●	➔	n.a
Consommation électrique (en kWh/effectif- sites physiques DCS)	746.5	631.4	663	746.26	●	➔	n.a
Evolution de la consommation électrique (consommation/effectif entre N-1/N)	Minus 2.39%	Minus 15.42%	Plus 5.01%	Plus 12.56%	●	➔	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année référence 2019 : 747.38 kWh)	Minus 0.12%	Minus 18.36%	Minus 11.29%	Minus 0.15%	●	➔	Minus 3% d'ici 2025
Recyclage papier/carton (en kg - documents non confidentiels - copropriété)	25680	24930	22870	12521	●	➔	n.a
Recyclage papier (en kg - documents confidentiels)	180	126	126	158	●	➔	n.a
Papier consommé (en kg - sites physiques DCS)	254	228	140	241	●	➔	n.a
Papier consommé (en kg/effectif - sites physiques DCS)	1.01	0.8	0.47	0.83	●	➔	< 1.5
Evolution de la consommation papier (consommation/effectif - sites physiques DCS) entre N-1/N)	Minus 27.9%	Minus 20.79%	Minus 41.25%	Plus 76.60%	●	➔	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2019 : 3.94 kg/salarié)	Minus 74.36%	Minus 79.69%	Minus 88.07%	Minus 78.93%	●	➔	Minus 60% d'ici 2025
Eco conduite - consommation moyenne de carburant (litres consommés/nb de véhicules)	596.96	775.04	791.84	674.41	●	➔	< ou = 550 d'ici 2025
Evolution de la consommation moyenne de carburant par véhicule selon l'année de référence	En cours de reconstruction	Plus 29.83%	Plus 2.17%	Minus 14.83%	●	—	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2022 : 775.04 l/conducteur)	n.a	Disponible en 2023	Plus 2.17%	Minus 12.98%	●	—	Minus 10% d'ici 2025
Total des rejets moyens de CO2 par véhicule du parc automobile (en g/km)	Non significatif (COVID)	1802609	1598145	2740326	●	—	n.a
Total des rejets moyens de CO2 des compteurs de bornes de charge (Lyon Britannia)	n.a	n.a	463600	1105800	●	—	
Evolution des rejets moyens des véhicules du parc automobile (rejets moyens N/rejets moyens N-1)	Non significatif (COVID)	Disponible en 2023	Minus 11.34%	Plus 71.47%	●	—	
> Evolution par rapport à l'objectif 2025 (année de référence 2022 : 1802609 g/km/an)	n.a	Disponible en 2023	Minus 11.34%	Plus 52.02%	●	—	Minus 10% d'ici 2025
Niveau moyen des émissions de CO2 théoriques du parc automobile (en g/km et par véhicule)	109.95	115.78	103.96	131.77	●	➔	< 133g/km (seuil Etat)
Niveau moyen réel estimé des émissions de CO2 du parc (en g/km et par véhicule - éco conduite)	117.03	119.37	109.44	105.12	●	➔	< 120g/km
Taux d'employés utilisant les transports en commun au moins occasionnellement	32.89%	35.61%	39.68%	36.75%	●	—	25%
Nombre de trajets annuels en train	263	387	653	653	●	—	n.a
Kilomètres parcourus en train	107221	153217	355824	364380	●	—	n.a
Bilan carbone des déplacements en train (kg de CO2 émis)	538	1019.36	965	987	●	—	n.a
ODD13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques							
Campagnes de dépollution numérique	2	2	2	2	●	➔	2/an
Entretien du parc automobile (classe énergétique du parc)	B	B	B	B	●	➔	B
Taux de véhicules "propres" (sous le seuil d'émission fixé par l'État)	92.50%	89.13%	86.00%	86.54%	●	➔	90%
Verdissement du parc automobile (part des véhicules élec ou hybrides rechargeables dans le parc)	0%	2%	14%	13%	●	—	A partir de 2023
Evaluation du bilan carbone Scope 1 (en tonne d'équivalent CO2 - tCO2e)	80.6	80.6	80.6	90	●	➔	Minus 20% d'ici 2026
Evaluation du bilan carbone Scope 2 (en tonne d'équivalent CO2 - tCO2e)	33.7	33.7	33.7	21	●	➔	Minus 20% d'ici 2026
Evaluation du bilan carbone Scope 3 (en tonne d'équivalent CO2 - tCO2e)	n.d	n.d	n.d	908	●	—	
Economie circulaire (poids en kg de matériel récupéré pour revalorisation ou reconditionnement)	/	600	348.56	257	●	—	n.a
Pourcentage de collaborateurs ayant participé à l'atelier défis climatiques	Prévu en 2022	0.09	0.1437	0.022	●	—	0.05

	Valeur 2021	Valeur 2022	Valeur 2023	Valeur 2024	Etat	Tendance	Objectif/réduc
ODD14 - Vie aquatique					●	—	
ODD15 - Vie terrestre					●	—	
ODD16 - Paix, justice et institutions efficaces							
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Lyon)	6	6	7	7	●	➡	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Paris)	6	8	7	6	●	➡	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Nantes)	6	6	6	6	●	➡	6
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunion CSE Central)	5	6	5	2	●	➡	4
Liberté d'association, de représentation, relations professionnelles (nb de réunions de CSST)	4	4	4	4	●	➡	4
Liberté d'association, de représentation (nb de réunions des délégués syndicaux)	15	6	5	6	●	➡	8
Liberté d'association, de représentation (nb de représentants du personnel)	12	9	21	20	●	➡	n.a
Accords collectifs (nb accords en vigueur dans l'entreprise)	19	20	24	27	●	➡	n.a
Accords collectifs (nb d'accords relatifs à la santé/sécurité ou aux conditions de travail)	9	9	9	9	●	➡	n.a
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques signant la Charte RSE fournisseur DCS)	37%	55.6%	55.6%	41.0%	●	➡	70%
Achats responsables (critère RSE à l'évaluation des fournisseurs critiques : oui/non)	Oui	Oui	Oui	Oui	●	➡	Oui
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques consultés et évalués sur critère RSE)	100%	100%	100%	100%	●	➡	100%
Achats responsables (taux de fournisseurs critiques consultés ayant des engagements sociaux/env)	85.20%	64.30%	81.50%	80.50%	●	➡	70%
Acheteurs formés aux Achats responsables (RSE/dév. durable) sur les 3 dernières années	100%	100%	100%	100%	●	➡	100%
Sensibilisation des acheteurs (nb d'actions de sensibilisation aux achats responsables)	5	11	4	15	●	➡	1/acheteur
Taux de paiement des consultants dans les 30j	96.86%	96.11%	96.61%	Momentanément indisponibles	●	—	90%
Taux de paiement autres fournisseurs dans les 45j	79.38%	79.97%	80.00%		●	—	75%
Ethique des affaires (nb d'actions en justice pour comportement anti-concurrentiel)	0	0	0	0	●	➡	0
Ethique des affaires (taux d'acteurs commerciaux signataires du code de conduite)	100%	100%	100%	100%	●	➡	100%
Anti-corruption (taux d'acteurs sensibles ayant signé la déclaration de non-conflits d'intérêts)	100%	100%	100%	100%	●	➡	100%
Contrôle des partenaires d'affaires (taux de contrats ayant nécessité une clause suspensive)	0%	0%	0%	0%	●	➡	0%
Contrôle comptable et juridique (nb d'erreurs détectées par le commissaire aux comptes)	0	0	0	0	●	➡	0
Solidité financière - notation Banque de France (FIBEN)	D1 Excellente +	C1	C1	C1	●	➡	n.a
Violation de l'éthique des affaires (nb d'alertes corruption - plateforme IntegrityLine)	0	0	0	0	●	➡	0
Violation de l'éthique professionnelle (nb d'alertes professionnelles - plateforme IntegrityLine)	0	0	0	0	●	➡	0
Droits universels (nb de pénalités obtenues - Inspection du Travail, CNIL, Défenseur des Droits...)	0	0	0	0	●	➡	0
ODD17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs							
Œuvres sociales (montants des subventions)	46 930 €	53 690 €	55 207 €	94 795 €	●	➡	+ 1%/an
> Evolution du montant des subventions	Plus 9.78%	Plus 14.40%	Plus 2.82%	Plus 71.71%	●	➡	
Partenariat/mécénat (montant des dons aux associations/organismes publics, parapublics locaux)	4 100 €	8 300 €	6 800 €	1 750 €	●	➡	n.a
Partenariats récurrents (nb de partenaires actifs orientés ODD)	14	16	17	23	●	➡	n.a



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



Contacts :
04.78.95.81.70

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



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



**OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**