

# RAPPORT RSE

2023



[FR-DBA.COM](http://FR-DBA.COM)





# Édito

Chez DBA, nous sommes convaincu-e-s que l'on peut agir à notre échelle et nous menons chaque année des actions en faveur d'une plus grande responsabilité sociale et environnementale. En tant qu'entreprise engagée, nous souhaitons avoir l'impact le plus faible possible sur l'environnement.

Ce rapport RSE nous permet de rendre compte des actions et projets menés en 2023. Depuis quelques années, nous nous engageons à améliorer en continu nos pratiques dans une logique de développement durable de notre entreprise, à rendre annuellement compte des actions mises en œuvre et à diffuser une communication pour en informer toutes nos parties prenantes, internes et externes.

Nous allons chaque année un peu plus loin et nous continuons sur cette lancée en 2024 avec, notamment dans notre feuille de route, la réalisation d'un bilan carbone, la création d'un code de conduite RSE pour nos fournisseurs, l'ambition d'aller plus loin en matière de sensibilisation en interne. Rendez-vous l'année prochaine pour connaître l'avancement de tous ces projets !

**Arnaud Laplanche, Président**



# Sommaire

PRÉSENTATION DE DBA .....	4
DÉMARCHE RSE .....	6
ETHIQUE .....	10
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT .....	18
ACHATS RESPONSABLES .....	22
POLITIQUE SOCIALE .....	24
PERSPECTIVES.....	41

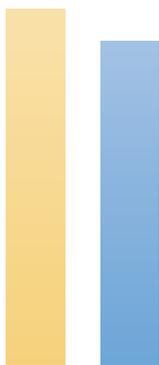


 dba *c'est,*

**270** collaborateur·ice·s

**48M €** de chiffre d'affaires

**55%**



**45%**



## Nos métiers



# Nos principaux secteurs d'activité



Banque



Assurance



Immobilier

## Nos clients

Grands comptes

PME / ETI

Filiales françaises de sociétés étrangères



## Nos bureaux



**PARIS**

36 rue du Louvre  
75001 PARIS



**RENNES**

10 rue Léo Lagrange  
35131 CHARTRES DE BRETAGNE

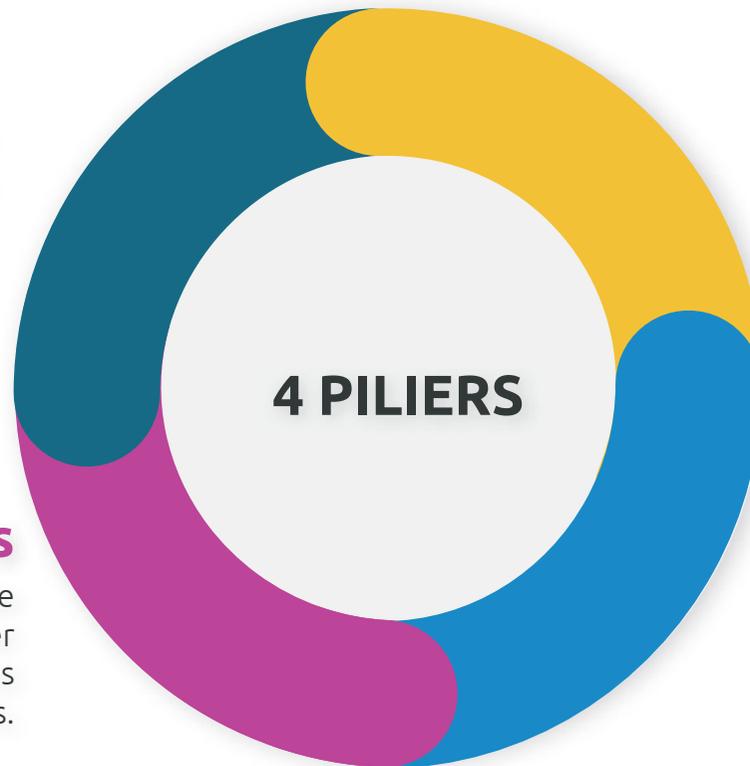
# Notre démarche RSE

## Environnemental

Avoir l'impact le plus faible possible.

## Achats responsables

Consommer de manière vertueuse et choisir de s'entourer de fournisseurs et prestataires en phase avec nos valeurs.



## Social

Offrir à nos collaborateur·ice·s une expérience de travail enrichissante et bienveillante.

## Ethique des affaires

Respecter les codes d'éthique et les principes déontologiques qui régissent nos pratiques professionnelles.

# NOUS RESPECTONS LES 10 PRINCIPES UNIVERSELS DU GLOBAL COMPACT

## Droits de l'Homme

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

## Normes internationales du travail

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.
- 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Environnement

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Éthique des affaires

- 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.

## COMITÉ DE PILOTAGE RSE

En 2023, nous avons décidé d'aller plus loin en mettant en place un comité de pilotage dédié, chargé de structurer nos engagements RSE.

Ce comité est composé de 7 personnes de départements différents pour représenter l'ensemble des activités du groupe. Chacun·e est également identifié·e comme référent·e. RSE et assure un rôle de relais auprès des équipes.

Le comité se réunit 3 fois dans l'année pour valider les priorités proposées par l'équipe Marketing & Communication en charge des sujets RSE, aider dans la prise de décision et suivre l'avancement des plans d'actions.



**Diane,**  
Directrice de la Transformation



**Ibrahima,**  
Consultant Manager



**Judicaël,**  
Directrice Marketing / Communication



**Juliette,**  
Chargée de Marketing / Communication



**Juliette,**  
Auditrice Junior



**Matthieu,**  
Associé



**Madison,**  
Senior

## RECONNAISSANCES RSE



### **Certifié médaille d'or par Ecovadis !**

Réalisée annuellement, l'évaluation Ecovadis, nous permet d'examiner les projets et actions mis en œuvre en faveur de la RSE et nous permet d'identifier des axes d'amélioration.

CERTIFIED



HappyIndex® AtWork  
FRANCE 2024

### **Labellisé Happy At Work depuis 8 ans !**

Cette enquête annuelle nous permet de mesurer le niveau de satisfaction de nos collaborateur·ice·s sur leur expérience de travail, leur engagement et leur motivation.



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

### **Membre de l'association Pacte Mondial des Nations Unies.**

En adhérant à cette association, nous nous engageons à être une entreprise responsable et à prendre des mesures pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.



# Ethique

Inscrits auprès de l'Ordre des Experts-comptables et de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, nous appliquons strictement les principes déontologiques qui régissent nos pratiques professionnelles : intégrité, impartialité, compétences, secret et comportement professionnel.

SCORE ECOVADIS

80

100

## FORMATION INTERNE À LA DÉONTOLOGIE

DBA applique les règles de déontologie régissant la profession d'expert-comptable.

Dans le cadre du cursus d'Expertise-comptable et de Commissariat aux Comptes, la connaissance des Codes de Déontologie fait partie intégrante de la formation des collaborateur·ice·s. Notamment tout au long des 3 années dites de « stage d'expertise comptable » où chacun·e participe aux journées techniques dispensées par l'Ordre des Experts Comptables.

Les Codes de déontologie sont disponibles dans leur intégralité sur l'intranet DBA.



## CONFIANCE ENTRE LES PARTIES

Notre politique en matière de gestion des pratiques anti-concurrentielles résulte du respect de notre Code de déontologie et des obligations que doivent respecter les professionnels de l'expertise-comptable et les commissaires aux comptes.

Les articles 161 à 169 du Code de déontologie rappellent ainsi les devoirs de confraternité - notamment concernant le respect de la clientèle.

DBA est soumis à une obligation déontologique d'absence de concurrence déloyale par manœuvres dolosives vis-à-vis des confrères, à l'occasion notamment d'une reprise de dossier ou d'une collaboration entre professionnels comptables.

Nous respectons les obligations suivantes :

- Ne pas dénigrer
- Ne pas créer de confusion dans l'esprit du client
- Ne pas entraîner de désorganisation (interne ou de l'activité)
- Ne pas faire preuve de parasitisme



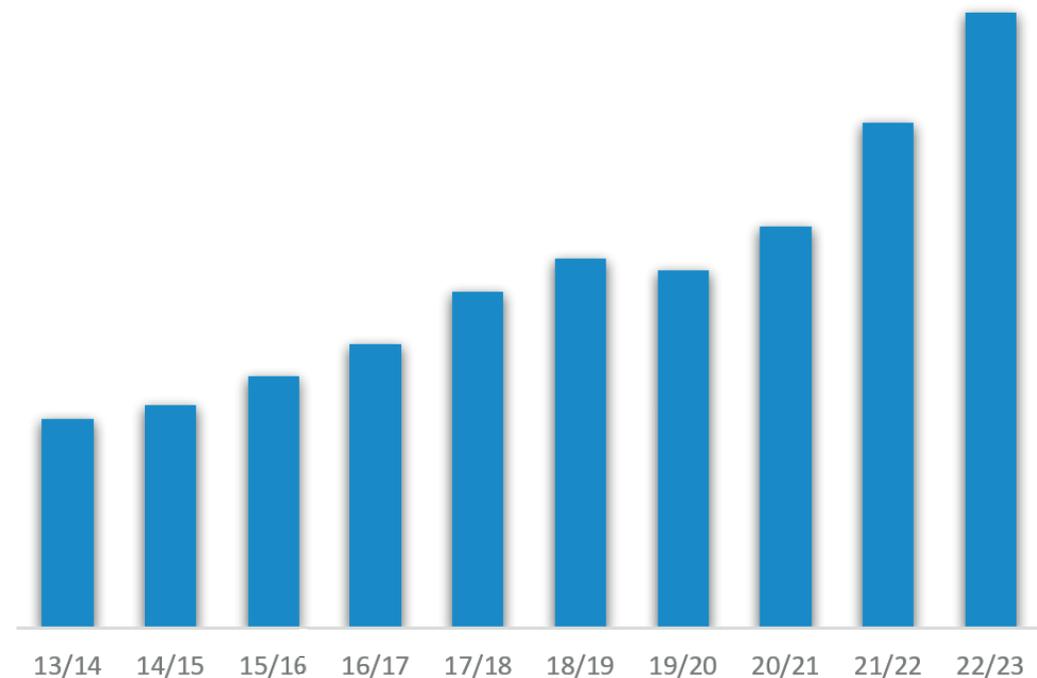
## PARTAGE DE LA VALEUR

Suite à la reconnaissance du groupe DBA en Unité Economique et Sociale (UES), l'intéressement, basé sur la même formule de calcul que la participation (formule légale), est devenu une participation en 2021.

Nous avons également accompagné ce dispositif d'un PEE (Plan d'Epargne d'Entreprise) et d'un PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collective).

Le partage de la valeur créée est redistribué aux salarié·e·s sans différenciation de grade, d'emploi, de niveau de rémunération : tou·te·s les collaborateur·ice·s de DBA perçoivent, à temps de contribution durant l'exercice équivalent, le même montant.

## Evolution de la participation



# PROTECTION DES DONNÉES

## Sécurité SI

DBA s'est engagé dans un vaste plan de refonte de son organisation et de son dispositif de Système d'Information afin de :

- Moderniser l'infrastructure et les outils de gestion de la sécurité du système d'information
- Revoir les processus de gestion de la DSI
- Redimensionner l'organisation et les effectifs

## RGPD et protection des données personnelles

Suite à l'entrée en vigueur le 25 mai 2018 de la nouvelle réglementation européenne, DBA a identifié les données à caractère personnel, les changements apportés par cette nouvelle réglementation et nos obligations en la matière.

Tou-te-s les salarié-e-s de DBA sont sensibilisé-e-s lors de sessions de formation. Les mesures mises en place au sein du cabinet pour protéger les données personnelles ont été communiquées à nos clients et salarié-e-s.

Une annexe détaillant la politique mise en place par DBA est également envoyée à l'ensemble des clients en complément des lettres de mission.

## Sensibilisation

Chaque collaborateur-ice est sensibilisé-e sur les problématiques d'information dites « privilégiées » et les obligations qui en découlent.

- Lors de la signature du contrat de travail, il est rappelé au/à la salarié-e l'ensemble de ses obligations et notamment celles liées à la confidentialité, la clause de propriété et la gestion du matériel informatique. Le non-respect de ces règles est passible de sanctions.
- Une formation sur les règles de confidentialité et de propriété des données est également réalisée lors des séminaires d'intégration.
- Lors de l'établissement de la lettre de mission à destination de ses clients, chaque collaborateur-ice est à nouveau sensibilisé-e à la confidentialité des données.

Pour les clients dits « Grands Comptes », DBA signe un document contractuel type dans lequel nous l'entreprise s'engage sur un certain nombre de points concernant la confidentialité des données et la sécurité informatique.

Les informations disponibles sur notre portail DBA Connect ne sont accessibles qu'aux collaborateur-ice-s intervenant de manière effective sur le dossier client.

## Prévention des atteintes à la sécurité de l'information

Notre infrastructure est hébergée dans un datacenter en mode « cloud privé ». L'hébergeur est certifié ISO 27001 et HDS et bénéficie de processus de gestion normalisés, revus périodiquement et adossés à une norme révisée régulièrement.

DBA est doté d'un schéma directeur du système d'information (SDSSI) et d'une PSSI qui cadrent les moyens, outils et techniques prévenant et traitant les atteintes éventuelles au système d'information.

L'ensemble des pare-feux des postes utilisateur·ice·s remontent des alertes de sécurité vers un serveur dédié.

Quotidiennement, un technicien vérifie la liste des alarmes et entreprend les actions si nécessaires.

Nous avons une protection active des données et applicatifs : la consommation et le stockage

sont imposés via une application qui s'exécute dans le Datacenter et à laquelle les personnels se connectent via un tunnel sécurisé. Pour protéger les données locales résiduelles, le chiffrement des postes de travail a été déployé fin 2019.



## Procédure d'alerte

Une procédure d'alerte est mise à disposition des parties prenantes (DBA et clients DBA) afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information.

Les incidents de sécurité sont inventoriés et traités dans un outil spécifique (GLPI) et sont isolés des autres types d'incidents et demandes. Un processus spécifique et une organisation ont été mis en place afin d'assurer la réactivité et la traçabilité des alertes de sécurité.

## Procédure de conservation des documents

Le calendrier de conservation des documents est le suivant :

- Les boîtes mails des collaborateur·ice·s quittant le groupe DBA sont conservées 3 ans après leur sortie
- Les sauvegardes quotidiennes sont conservées 7 jours
- Les sauvegardes hebdomadaires sont conservées 15 semaines
- Les documents et données présents sur notre portail client DBA Connect sont archivés et conservés pendant une durée de 10 ans afin de pouvoir, le cas échéant, répondre à des demandes de contrôles opérées par les autorités publiques

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## Corruption

Nous n'intervenons pas sur un secteur dont les produits et les pratiques induisent un risque important de corruption, mais nous sommes vigilant·e·s concernant les transactions dites « sensibles ». DBA n'étant pas concerné par les voyages d'affaires, cela englobe les cadeaux de fin d'année, les invitations à des événements sportifs ou culturels, ou des déjeuners professionnels.

Chaque transaction doit être validée par un·e associé·e du cabinet, qui s'assure de connaître la politique du client en la matière. Le montant des transactions potentiellement sensibles doit rester raisonnable par rapport au volume d'affaires réalisé avec un client.

A son arrivée chez DBA, chaque salarié·e signe :

- Une déclaration d'indépendance dans laquelle il/elle s'engage notamment à ne pas accepter de produits ou de services d'une société dont le cabinet ou les associé·e·s sont commissaires aux comptes ou dont la valeur excède ce que prévoient les règles habituelles de courtoisie.
- Une attestation relative aux opérations d'initiés.
- Les risques liés à la corruption sont régulièrement rappelés lors des réunions trimestrielles de département.

## Conflits d'intérêts

Parmi les devoirs généraux des professionnels de l'Expertise-comptable et du Commissariat aux Comptes figure la notion d'indépendance.

Les textes interdisent certaines fonctions ou activités que peut exercer le professionnel de l'expertise comptable car elles sont de nature à créer des conflits d'intérêts susceptibles de porter atteinte à son indépendance.

Ainsi, dans la relation avec les clients, certains liens d'ordre financiers, professionnels et personnels sont interdits car ils peuvent être interprétés comme constituant une entrave grave à l'intégrité ou l'objectivité des professionnels.



## Prévention des risques

Avant d'accepter une mission, nous réalisons des questionnaires préalables pour vérifier le respect des règles d'indépendance.

Le management consulte régulièrement les services juridiques de l'OEC et de la CNCC en cas de doute sur une situation potentiellement conflictuelle.

Les engagements en matière de conflits d'intérêts se traduisent par :

- Des clauses spécifiques dans chaque contrat de travail et dans le code des procédures générales et d'éthique du cabinet
- La signature d'une déclaration d'indépendance dans laquelle les salarié·e·s s'engagent à respecter les principes d'indépendance et de conflits d'intérêts
- Le suivi d'un programme de formation spécifique concernant les conflits d'intérêts et la corruption

Les règles d'indépendance et de prévention des risques sont régulièrement rappelées lors des réunions trimestrielles de département et dans la formation annuelle portant sur les règles d'éthiques et la lutte anti-blanchiment.



# Respect de l'environnement

Nos activités de prestataire de services intellectuels ont un faible impact environnemental comparé à d'autres secteurs d'activité.

Néanmoins, nous avons conscience que cet impact existe et nous agissons à notre échelle !



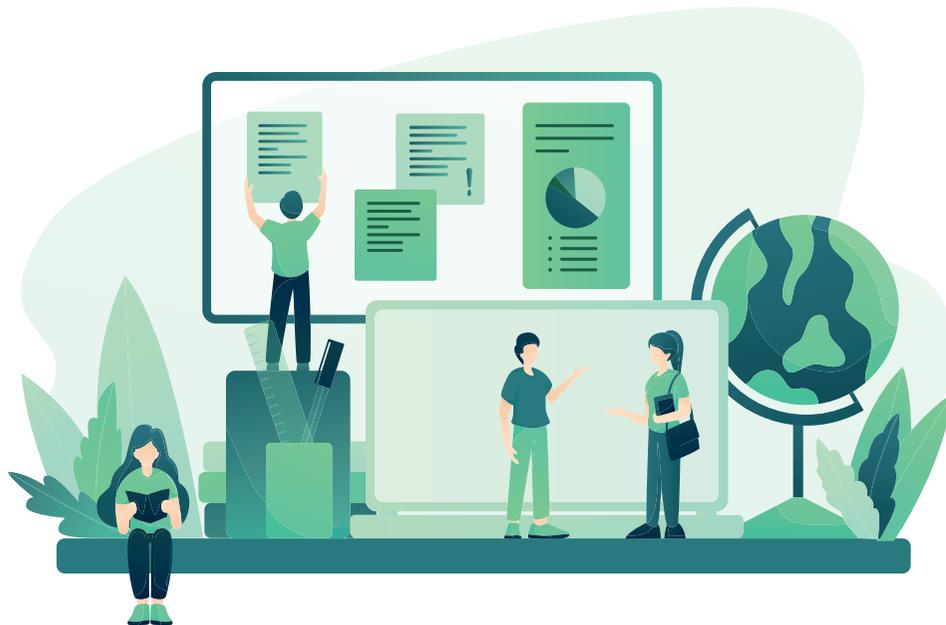
# SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

Nous avons conscience de l'impact carbone du numérique et faisons en sorte de limiter au maximum celui de DBA :

- Notre infrastructure est entièrement virtualisée et hébergée dans un Centre de Données certifié ISO14001 qui optimise l'usage moyen des ressources physiques et l'accès aux réseaux. La mutualisation des ressources matérielles dédiées aux infrastructures informatiques réduit le gaspillage électrique et optimise les besoins de refroidissement. Les avantages de la virtualisation et du cloud sont nombreux et cela permet notamment la réduction de 20 à 30 % de la consommation énergétique.
- Les outils de conférence téléphonique et visioconférence nous permettent de réduire ou d'éviter les déplacements pour certaines réunions.
- Nous avons renouvelé notre parc ordinateur en remplaçant les ordinateurs fixes par des ordinateurs portables qui sont sensiblement moins énergivores. Les alimentations électriques sont passées d'environ 350 W à 65 W.
- Nous revalorisons notre équipement informatique qui a droit à une seconde vie.

63 appareils de notre parc informatique (PC et stations d'accueil) ont été cédés en novembre 2023 à la société Smartpheed. Cette start-up collecte les appareils électroniques pour leur donner une seconde vie, tout en garantissant la confidentialité des données.

Au total, **ce sont plus de 9,2 t de CO2 économisées !**



## CONSOMMATION DE PAPIER

- Nous utilisons de manière efficiente les appareils de reproduction. Installées dans deux points copie, les imprimantes sont paramétrées par défaut pour des impressions en noir et blanc et recto/verso. Un système de badge permet de déclencher l'impression de manière sécurisée et de limiter les erreurs d'impression.
- La mise en place d'un outil de signature électronique de documents et contrats nous permet également de réduire notre consommation de papier.

## ENGAGEMENTS AU QUOTIDIEN

### **Événements éco-responsables**

Nous organisons de nombreux événements chaque année. Conscient·e·s de l'impact écologique de l'organisation d'un événement, nous veillons à le réduire au maximum en privilégiant des modes de transport ayant un impact le plus faible possible (train, autocars pour un transport groupé). Nous faisons en sorte que nos événements soient le plus « green » possibles : moins de déchets, d'affichage, pas de goodies inutiles, des repas avec des produits locaux etc.

### **Home office**

La pratique du télétravail en place depuis plusieurs années permet de réduire les déplacements. Nos collaborateur·ice·s peuvent ainsi travailler depuis leur domicile jusqu'à 3 jours / semaine.

## Tri sélectif

Nous faisons en sorte que nos déchets soient recyclés au mieux !

Depuis septembre 2019, Lemon Tri assure le recyclage de nos déchets du quotidien. Trois points « poubelles » avec des bacs de tri sont situés dans nos locaux pour collecter le papier, le plastique et PET, le carton, les ampoules, les cartouches d'encre/toner, les piles et les capsules Nespresso.

Nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés aux gestes de tri via des communications sur notre intranet et l'affichage sur écrans.



En 2023, nous avons collecté **763 KG** de matières et généré 4h de travail en insertion. Les équipes Lemon Aide conditionnent nos déchets par « balles » de matière qui sont ensuite envoyées vers les filières de recyclage. Ces dernières sont choisies pour leur proximité géographique (100% France) et leur efficacité (recyclage 100% matière).



Voilà où sont envoyés les déchets que nous générons chez DBA et comment ils sont revalorisés :

- **151 KG** de papier envoyés à l'entreprise Greenfield (02) : sépare les fibres de cellulose blanche pour faire de nouveaux cartons d'emballage.
- **74 KG** de bouteilles en plastique et canettes envoyés à Plastipak (21) : les bouteilles sont lavées, broyées et recyclées en granulés qui seront injectées dans les moules des futures bouteilles : elles peuvent ainsi servir à nouveau !
- **303 KG** de capsules Nespresso envoyés à la Corbeille Bleue pour Nespresso (93) : les capsules sont recyclées pour redevenir des capsules.
- **232 KG** de carton envoyés à Smurfit Kappa (33) : les fibres de cellulose brune sont séparées pour faire de nouveaux cartons d'emballage.



# Achats responsables

Notre politique en matière d'achats responsables repose sur les volets suivants :

- Sensibilisation du responsable des achats aux enjeux du développement durable ;
- Sélection et choix de fournisseurs selon notamment leur politique environnementale, les garanties de responsabilité et la proximité géographique avec notre cabinet.

SCORE ECOVADIS

60  
100

## DIMENSION ENVIRONNEMENTALE

Nous faisons en sorte que nos pratiques soient les plus responsables possibles et faisons attention au choix des produits que nous utilisons au quotidien :

- Fontaine à eau Castalie : eau du robinet micro filtrée (plate et gazeuse)
- Bouteilles en verre et vaisselle réutilisable à la disposition de tou·te·s au WorkCafé
- Gourdes pour tou·te·s les collaborateur·ice·s
- Utilisation des ressources et de l'énergie de manière efficace (dispositifs d'économie d'eau dans les appareils sanitaires, photocopieurs ou imprimantes capables de faire des copies recto-verso, éclairage à haut rendement énergétique)
- Choix de produits durables, facilement réparables et recyclables (cartouches de toner, papier recyclé)
- Choix de prestataires externes aux pratiques vertueuses

## DIMENSION SOCIÉTALE (ESAT)

Nous avons mis en place une démarche de tri sélectif avec Lemon Tri en faisant le choix d'un partenaire engagé sur le volet social. En effet, c'est sa filiale d'insertion Lemon Aide qui assure les collectes et le conditionnement des déchets. Lemon Aide recrute des personnes éloignées de l'emploi et les forme aux métiers de l'économie circulaire.

Nous avons également recours à la sous-traitance auprès d'entreprises du secteur adapté : livraison de plateau repas, archivage de documents, livraison de corbeille de fruits, etc.





# Politique sociale

Nous respectons les normes de l'organisation internationale du travail et le code du travail français.

Au-delà de cette conformité indispensable, nous avons mis en place des pratiques vertueuses pour offrir à nos collaborateurs une expérience de travail enrichissante.

SCORE ECOVADIS

70

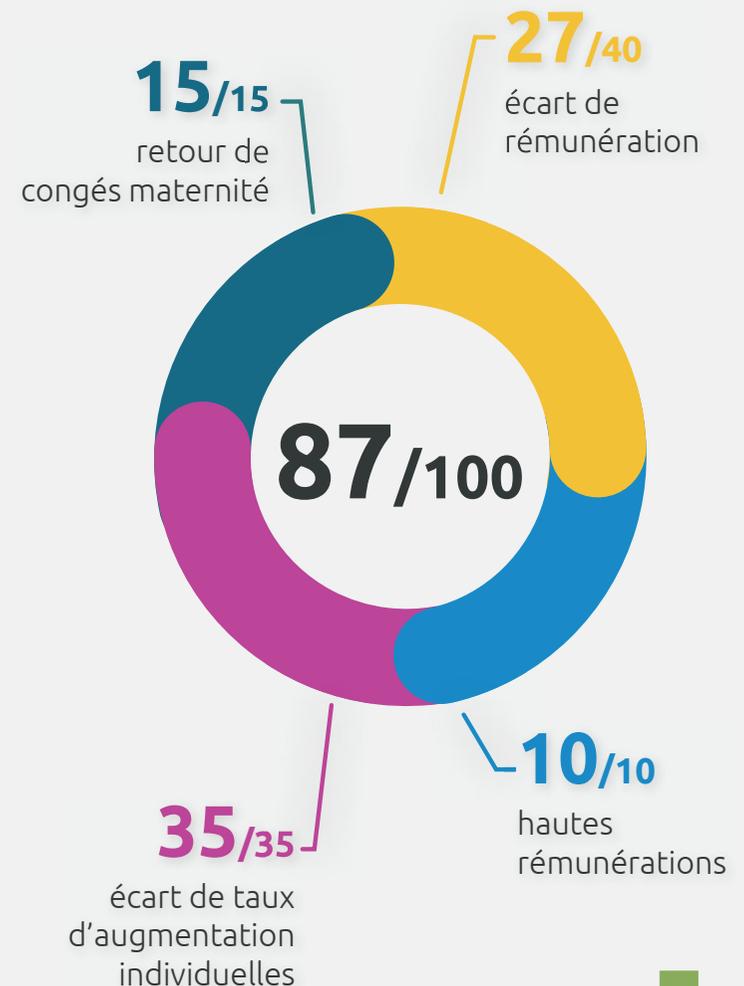
100

# ÉGALITE HOMMES/FEMMES

DBA accorde une grande importance à la promotion de l'égalité des sexes ! Cela passe notamment par :

- **L'égalité à l'embauche** : l'accès à l'emploi au sein de DBA est garanti pour tou·te·s, sans distinction de genre. La répartition des salarié·e·s par genre est équilibrée et ce, depuis plusieurs années.
- **L'égalité d'accès à la formation** : attachée au principe d'égalité des chances et consciente que l'accès à la formation professionnelle est l'occasion pour chaque collaborateur·ice d'exprimer son potentiel. L'entreprise veille à ce que tou·te·s les salarié·e·s, hommes ou femmes puissent avoir les mêmes opportunités d'évolution professionnelle.
- **L'égalité d'accès à l'évolution professionnelle** : les postes à pourvoir sont diffusés en interne par mail via les Newsletters mensuelles. Les candidat·e·s sont reçu·e·s, quel que soit leur genre. Les promotions sont équilibrées en genre et en coefficient, permettant d'affirmer qu'aucune discrimination n'est faite.
- **L'égalité salariale** : les rémunérations fixes sont régies par des grilles de rémunération formalisées, fonction du métier, du site géographique et des années d'expériences professionnelles. Ces grilles de rémunération garantissent la stricte égalité salariale entre les hommes et les femmes.

## Index Egalité Femmes/Hommes 2024



# DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

DBA est signataire de la Charte de la Diversité et nos effectifs sont le reflet de la diversité de la population française.

Notre objectif en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail est de garantir le bon respect de la législation en vigueur sur l'ensemble des processus de gestion des ressources humaines. Ainsi, des mesures sont prises pour éviter la discrimination :

- Nos offres d'emplois sont diffusées sur les jobboards généralistes et spécialisés et notamment le site de recrutement de l'Agefiph, avec la mention « Entreprise handi-accueillante ».
- Le service recrutement de DBA a mis en place des comptes-rendus d'entretien qui ne contiennent aucune information portant sur les critères discriminants et reportent uniquement les informations relatives à la situation professionnelle du/de la candidat·e.
- Le management est sensibilisé et formé sur les enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Nous accueillons des salarié·e·s handicapé·e·s : le taux d'emploi de salarié·e·s du groupe en situation de Handicap est de 1,38 % (soit 2,79 ETP).
- Notre accord Home-Office prévoit des dispositions particulières pour les salarié·e·s en situation de Handicap. Le service administration du personnel est formé pour accompagner les salarié·e·s à réaliser leur démarche de reconnaissance RQTH auprès des administrations référentes.



## DIALOGUE SOCIAL

L'objectif de la communication avec les salarié·e·s est que chacun d'entre eux/elles soit informé·e des conditions de travail, en particulier pour connaître leurs droits et les avantages mis à leur disposition.

Le dialogue social est organisé et planifié. Cette planification est formalisée dans un planning à disposition de tou·te·s les collaborateur·ice·s.

La communication est transparente pour que les salarié·e·s puissent bien connaître les conditions de travail chez DBA.

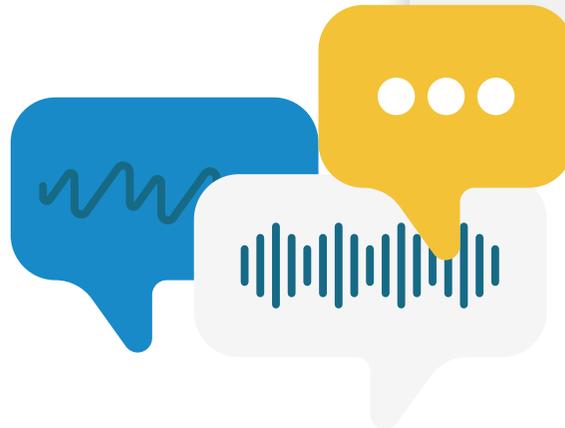
Ces différents moments d'échanges permettent d'inviter les salarié·e·s à se tenir informé·e·s de tous les sujets concernant l'entreprise, sa stratégie, son organisation, ses ressources et son ambition.

Ce sont donc autant des espaces d'information que de partage.

Les salarié·e·s expriment à **87% avoir confiance en l'équipe de direction.**

Nous choisissons d'informer, de manière transparente, les salarié·e·s sur l'entreprise, ses projets, sa stratégie, sa pérennité.

Lors des entretiens de suivi d'intégration, les salarié·e·s nous remontent en majorité être agréablement surpris.es par la **proximité du management.** Ces témoignages font ressortir que chacune de ces instances de dialogue contribue à **générer de la confiance.**



## IRP

DBA est doté d'un Comité Social et économique, mandaté pour 4 ans.

Les dernières élections ont eu lieu fin novembre 2023 et ont permis d'élire 10 titulaires et 10 suppléant·e·s. Les élu·e·s sont représentatif·ve·s des métiers et des sites pour que le dialogue social soit le reflet du quotidien de tout·e·s les salarié·e·s.

Le CSE est présidé par le président du groupe qui assiste à chacune des séances bimestrielles.

La direction des ressources humaines sollicite en amont de chaque séance les sujets que les élu·e·s souhaitent voir inscrits à l'ordre du jour.

Un compte-rendu est formalisé par le/la secrétaire du CSE et diffusé aux salarié·e·s.

Depuis 2012, le dialogue social avec les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux a permis de négocier un certain nombre d'accords relatifs aux conditions de travail et aux rémunérations. Ces accords sont suivis, ajustés par voie d'avenant, révisés en fonction des nouvelles dispositions échangées avec le CSE et les délégués syndicaux.

## Des moments d'échanges

La convention annuelle rassemble tou·te·s les salarié·e·s des trois départements métiers et des deux sites du groupe. C'est l'occasion d'échanger et de partager des moments conviviaux, dans un cadre informel.

Au cours de cet évènement, un temps est pris pour présenter aux salarié·e·s le bilan chiffré de l'année écoulée, les perspectives de l'année à venir, les projets en cours et à lancer.

Les réunions trimestrielles permettent de rassembler les salarié·e·s d'un même département et de faire un point d'étape sur l'actualité, l'activité et l'avancement des projets.



# GESTION DES CARRIÈRES

La gestion des carrières s'articule autour du recrutement, de l'intégration, de la formation, de l'évaluation des compétences, de la promotion et de la mobilité interne.

C'est une démarche réciproque entre le/la salarié·e et le management : le/la manager doit donner les moyens au/à la salarié·e de progresser et le/la salarié·e être impliqué·e au quotidien pour pouvoir évoluer.

Cette gestion des carrières est facilitée dans un contexte de fort développement et permet à chacun de disposer de perspectives d'évolution.

Notre objectif ? Accompagner le développement professionnel de chacun·e de nos salarié·e·s avec l'objectif de développer leur employabilité et leur potentiel.

## Evolution professionnelle

L'évolution professionnelle au sein du groupe se traduit par plusieurs trajectoires possibles et cumulables :

### **Une évolution en grade**

Fort·e des expertises techniques et clients acquises, le/la collaborateur·ice peut devenir progressivement un·e « référent·e Métier » auprès des différentes équipes.

### **Une évolution en responsabilités**

Au fil des missions, le/la collaborateur·ice a la possibilité d'étendre son périmètre de responsabilité en encadrant une équipe, en soutenant et en motivant des profils moins expérimentés, mais également en devenant le/la partenaire privilégié·e de ses clients.

### **Une évolution vers d'autres métiers**

La diversité de nos métiers et la souplesse de notre organisation offrent d'importantes passerelles internes qui permettent au/à la collaborateur·ice d'enrichir son parcours par l'acquisition de nouvelles compétences et de donner une nouvelle orientation à sa carrière.

## Entretiens

Les feedbacks organisés par DBA permettent aux collaborateur·ice·s de mesurer progressivement et régulièrement l'évolution de leurs compétences et d'avoir de la visibilité sur leur évolution de carrière.

Des entretiens sont organisés régulièrement pour s'assurer que chaque collaborateur·ice se sent bien au sein de l'entreprise : des entretiens d'intégration, de suivi opérationnel, de reprise d'activité et bien sûr, les entretiens annuels de collaboration. Les managers assurent également un suivi de proximité au quotidien et ont un vrai rôle à jouer dans l'intégration des collaborateur·ice·s.

L'entretien annuel de collaboration est un exercice important et structurant autant pour le management que pour le/la collaborateur·ice. L'entretien n'est pas seulement une formalité administrative : c'est un moment important, qui engage chacun·e des acteur·ice·s. Au cours de cet échange privilégié, l'évaluateur·ice doit aussi se mettre en position d'être « évalué·e » sur le rôle qu'il/elle a tenu auprès de son/ sa collaborateur·ice durant l'année écoulée.

Les managers et salarié·e·s ont droit à une formation tous les ans pour bien préparer ces entretiens.

Cette année, nous avons créé deux nouveaux postes de HR BP dont le rôle est d'accompagner au quotidien les collaborateur·ice·s. Elles sont le contact privilégié dès l'intégration et jusqu'au départ de l'entreprise.



**Céline**  
BACOU



**Athéna**  
ALFI SOLENGHI



## Formation

Le développement des compétences des collaborateurs est soutenu par un plan de formation individuel.

DBA propose des formations métiers, bureautiques, linguistiques, informatiques, mais également des formations en développement personnel comme le coaching (pour les fonctions de management).

DBA a mis à disposition de ses collaborateurs un portail dédié à la formation (SKILLUP) auquel ils/elles peuvent accéder tout au long de l'année, surtout au moment de leur entretien annuel afin de définir avec leur manager les actions de formation qui accompagneront leur évolution professionnelle. Ce portail permet notamment :

- D'accéder au catalogue des formations référencées par DBA (qu'elles soient internes ou externes)
- D'accéder au catalogue de formations des organismes de formation français
- D'accéder au catalogue de formations par thématique (bureautique, linguistique, financier, développement personnel, etc.)
- Et également de faire une demande de formation qui suivra un workflow de validation auprès du manager du/de la collaborateur-ice

**Le plan de formation de 2022/2023 s'élève à :**

**553 600€**

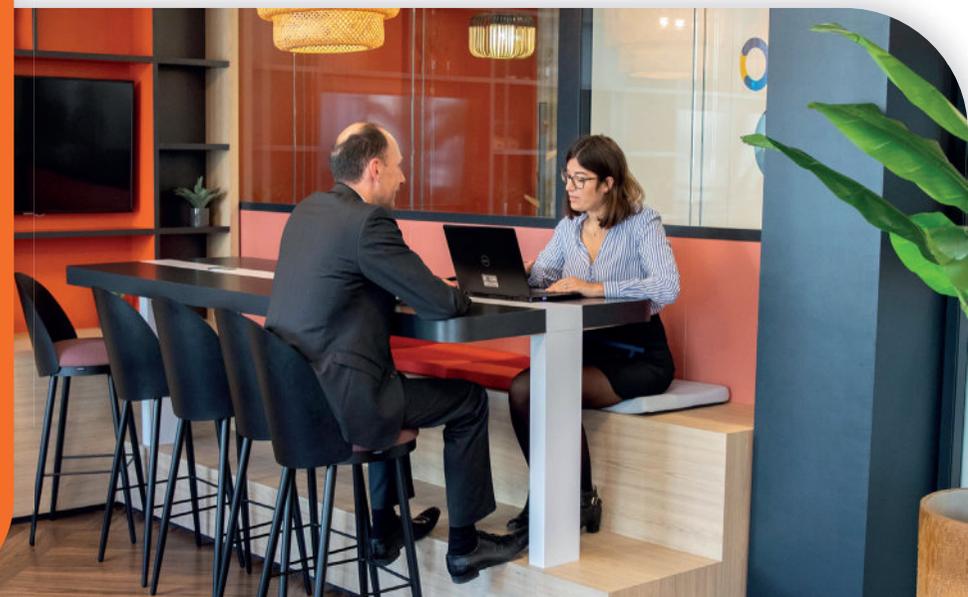
**12 783** heures de formation

## Mobilité interne

Le recrutement externe n'est pas notre seul canal de recrutement ! Nous privilégions autant que possible le recrutement par mobilité interne en faisant évoluer les compétences des collaborateurs.

Les annonces de postes à pourvoir sont publiées sur notre intranet pour offrir la possibilité aux collaborateurs de DBA de candidater.

Chaque candidature interne intègre le processus de recrutement classique : trois entretiens, tests techniques, références professionnelles, etc.



# SOLIDARITÉ

## Mécénat

Depuis 2019, nous nous sommes engagé·e·s dans une démarche de mécénat et soutenons 2 associations : Surfrider Foundation Europe et Aurore.

Chaque année, nous mettons en place des actions de sensibilisation et réalisons également un don de 10 000 € à chacune de ces associations partenaires pour financer leurs projets.



## Surfrider

Nous soutenons le projet Echappée Bleue dont l'objectif est de sensibiliser le jeune public à la protection des milieux aquatiques, grâce à la voile. Concrètement, des groupes de 20 enfants ne partant pas en vacances et issus de zones défavorisées, sont initiés à la voile sur plusieurs mois et sensibilisés à la protection des milieux aquatiques.

**En 2 ans, nous avons financé plus de 2 Echappées Bleues**, ce qui a permis d'embarquer 52 enfants dans ce programme.



Cette année, nous avons organisé une collecte de déchets avec Surfrider le long du canal Saint-Martin en juillet. Armée de sacs poubelle, seaux à mégots, sacs en jute pour le verre, notre équipe a été très efficace !

En 1h30 ce sont 3 sacs entiers de déchets qui ont été ramassés le long du Canal Saint-Martin comprenant mégots, capsules, bouchons, bouteilles en plastique, bouts de verre, chaussettes ...

La matinée s'est terminée par un temps de sensibilisation animé par SurfRider sur l'impact que peuvent avoir nos déchets, autour d'un pique-nique vegan et zéro-déchet.

## Aurore

Le projet que nous soutenons financièrement au sein de l'association Aurore est l'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés. Un mineur non accompagné est un enfant de moins de 18 ans, de nationalité étrangère, arrivé sur le territoire français sans la présence d'une personne titulaire de l'autorité parentale ou par un représentant légal.

En 2020, en France, 11 315 enfants ont été déclarés MNA par le ministère de la Justice. Les garçons sont surreprésentés par rapport aux filles : ils sont 95% contre 5%. A leur arrivée en France, les jeunes sont placés dans des dispositifs d'accueil et d'hébergement, souvent portés par des associations afin de les accompagner dans leurs démarches.

L'association Aurore compte 7 centres d'hébergement pour MNA et accueille environ 400 jeunes de 15 à 21 ans.

Notre don a permis de financer  
une salle de sport toute équipée dans  
la maison Cour Neuve qui accueille 22 jeunes.

En décembre, nous avons organisé une collecte solidaire au profit de l'association Aurore en collectant des vêtements et du matériel sportif à destination des mineurs non accompagnés de la Maison Cour Neuve.

En 15 jours, nous avons réuni 4 gros cartons et un sac avec une vingtaine de ballons, des raquettes de tennis, des baskets, des gants de boxe, des vêtements de sport, des balles... De quoi permettre à ces 22 jeunes d'être bien équipés pour faire du sport !



## DBAction

En 2023, nous avons mis en place un nouveau partenariat avec la plateforme d'engagement Wenabi et permettons à chaque collaborateur·ice de s'engager un jour par an auprès de l'association de son choix sur son temps de travail.

Les premiers retours d'expérience sont très positifs :

“ Notre mission, organisée par l'Armée du Salut, consistait à préparer et distribuer des plateaux repas et petits-déjeuners à des personnes vivant dans la rue. L'expérience a été difficile émotionnellement et très touchante car nous avons accueilli tous types de profils. La mise en place de DBAction est un vrai plus selon nous : nous pensons souvent à nous engager sans jamais sauter le pas. C'était vraiment génial de se sentir utiles. Une chose est sûre : nous recommencerons !

Maud et Ourdia

**DBAction**



# ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

## Des locaux modernes et colorés !

Idéalement situés au centre de Paris, nos espaces de travail ont été pensés pour permettre une expérience de travail flexible et collaborative et pour que chacun·e s'y sente bien !

Différents espaces permettent à chacun·e de s'installer et de se déplacer en fonction des besoins de la journée : travailler sur un dossier avec un·e collègue, faire un point informel avec son manager, s'isoler pour téléphoner, etc. A chaque situation de travail, un espace est disponible !

On y trouve :

- Au centre, un grand WorkCafé avec canapés, café et thé à disposition de tou·te·s ! C'est un espace convivial pour se retrouver, échanger, se détendre et travailler de manière informelle
- Des espaces de travail avec un équipement adapté : double-écrans modulables, casques sans fil
- Des casiers individuels sécurisés pour ranger ses affaires personnelles
- Des phonebox pour s'isoler
- Des petits coins pour échanger
- Des salles de réunion avec des configurations et des tailles adaptées



## Des événements pour maintenir le lien

La bonne ambiance chez DBA est cultivée par les nombreux événements organisés tout au long de l'année ! L'objectif est de rassembler régulièrement les collaborateur·ice·s pour se retrouver dans un cadre plus informel et créer du lien.

Des événements de formats variés sont organisés : des afterworks par équipe, des soirées de pôle ou de département, des animations gourmandes au bureau, des webinars, une soirée pétanque et une soirée de Noël annuelle. Et chaque année, nous organisons en septembre notre Kick Off sur 2 jours pour se réunir tou·te·s ensemble !



## Home Office

DBA a choisi de mettre en place le télétravail dès 2019 pour offrir plus de souplesse et d'autonomie de travail à ses salarié·e·s et favoriser ainsi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Chacun·e a peut ainsi travailler jusqu'à 3 jours par semaine depuis son domicile.

Pour que chacun·e puisse être installé·e à la maison comme au bureau, DBA fournit un « kit home office » avec tout l'équipement nécessaire et contribue aux frais de ses collaborateur·trice·s.

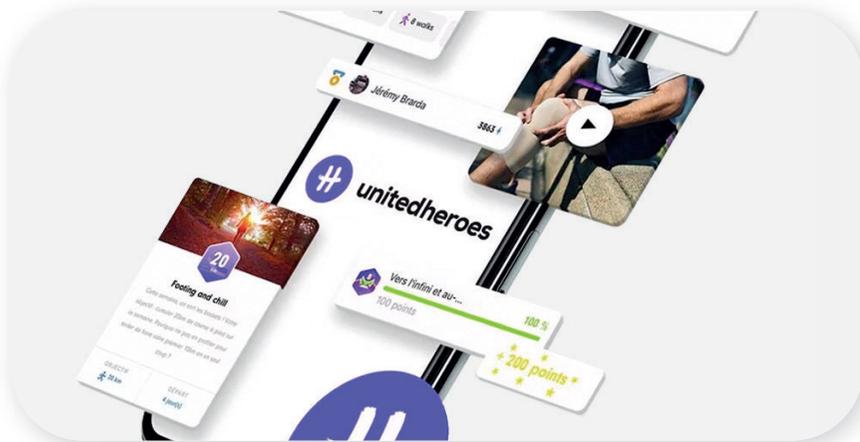


# BIEN-ÊTRE & SANTÉ

## Application bien-être et sportive

Depuis 2020, nos collaborateur·ice·s ont accès à l'application United Heroes pour les motiver à faire du sport, rester actif·ve·s et ainsi renforcer leur bien-être au quotidien. Chacun·e rejoint une équipe correspondant aux équipes métiers. L'objectif est de se dépasser chaque mois pour être en tête des classements par équipe ou individuel ! Les compteurs reviennent à zéro chaque début de mois pour donner sa chance à tout le monde.

Différents contenus sont également disponibles : des articles sur le sport, la santé et la nutrition, des vidéos de coaching, des webinars ...



## Mutuelle et prévoyance

La couverture Santé et prévoyance proposée par DBA s'inscrit dans le cadre des dispositifs préventifs et curatifs de santé au travail.

Dans le cadre des accords collectifs, il a été décidé de faire bénéficier les salarié·e·s d'une couverture prévoyance supérieure à celle prévue par la convention collective des Experts-comptables et supérieures aux obligations légales suite à la loi sur les mutuelles d'entreprise du 1er janvier 2017.

Le contrat avec l'organisme mutuelle est révisé tous les ans afin de faire évoluer les garanties.

La mutuelle et la prévoyance sont prises en charge à 96% par DBA, en formule individuelle comme en formule familiale, quel que soit le statut et l'ancienneté du/de la salarié·e sur le contrat responsable de la Sécurité sociale.

Cette mutuelle n'applique pas de délai de carence.

## Des webinars bien-être

Le service RH a organisé en 2022-2023 des webinars sur le thème du bien-être : automassage, fatigue visuelle, détox digitale ou encore étirements au bureau !

## Des paniers de fruits locaux au bureau

Des paniers de 10/12 kg de fruits frais, de saison, issus de l'agriculture biologique ou paysanne sont livrés du lundi au jeudi au bureau, en partenariat avec le CSE !  
Pour la journée du vendredi, nous faisons livrer une sélection de viennoiseries en début de matinée !



## MESURE DE LA SATISFACTION

Les résultats des actions que nous mettons en place sont mesurés au travers de l'évaluation externe HappyAtWork. Cette enquête réalisée depuis maintenant 8 ans nous permet de mesurer le niveau de satisfaction de nos collaborateur·ice·s sur l'expérience de travail, leur engagement et leur motivation. Chaque année, nous analysons en détail les résultats chiffrés et les verbatims pour répondre au mieux aux attentes de nos collaborateur·ice·s.

L'objectif ? Progresser encore en proposant un environnement et des conditions de travail toujours plus agréables et confortables.

En 2023, 85% des collaborateur·ice·s DBA ont participé à l'enquête, 90% sont prêt·e·s à recommander DBA à leur entourage pour commencer ou poursuivre leur carrière et la note globale attribuée est de 4,49/5. Ces bons résultats permettent à DBA d'être labellisé Happy At Work pour la huitième année consécutive !

**Voici un petit aperçu des notes attribuées par nos collaborateur·ice·s :**

**91,2%**

apprécient la qualité des relations humaines (accessibilité, sincérité, esprit de collaboration...)

**82,4%**

trouvent que DBA intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels

**96,5%**

aiment venir sur leur lieu de travail (bureaux, localisation, distance, ambiance, événements ...)

**85,3%**

voient l'utilité et l'impact de leur travail

**80%**

se sentent reconnu·e·s et encouragé·e·s dans leurs efforts

# Perspectives

Pour aller plus loin, nous prévoyons les actions suivantes en 2024 :

## POLITIQUE SOCIALE :

- Communiquer sur nos engagements sur les thèmes de diversité et d'inclusion.
- Inciter nos collaborateur·ice·s à s'engager pour des missions solidaires.

## RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT :

- Réaliser un bilan carbone en 2024 pour savoir précisément quelle est notre empreinte et comment l'améliorer.
- Renforcer la sensibilisation autour du tri sélectif et des bonnes pratiques RSE au bureau.
- Etudier des alternatives aux capsules Nespresso, sans sacrifier la qualité du café.

## ACHATS RESPONSABLES :

- Formaliser et partager un code de conduite RSE avec nos fournisseurs.



**DBA Groupe**

36 rue du Louvre  
75001 Paris - FRANCE



+33 (0)1 42 44 17 50



[contact@fr-dba.com](mailto:contact@fr-dba.com)



Suivez-nous sur LinkedIn

[FR-DBA.COM](http://FR-DBA.COM)

