



# Rapport annuel 2021-2022



# Table des matières

Le mot du Président .....	4
A PROPOS DU RAPPORT .....	5
Objectifs du rapport .....	5
Quelle ligne directrice ?.....	6
Méthodologie de collecte des données .....	7
Structure du rapport .....	7
Gouvernance de la RSE.....	7
Le tableau de bord RSE.....	8
<b>CHAPITRE 1 – Le Groupe TRSb.....</b>	<b>15</b>
I - Présentation brève du Groupe.....	16
Historique .....	16
L’expertise des marques TRSb.....	17
Secteurs d’activités.....	17
Caractéristiques.....	17
II - Les valeurs du Groupe – <i>Make Sense 2030</i> .....	17
III – Notre savoir-faire .....	19
Un engagement fort .....	19
Un pilotage performant et transparent .....	19
Une démarche de qualité permanente .....	20
Une approche flexible .....	21
IV - Nos engagements RSE en bref .....	21
Pourquoi une stratégie RSE ? .....	21
Nos piliers d’action.....	21
<b>CHAPITRE 2 – Les thématiques sociales.....</b>	<b>23</b>
I - Effectif .....	24
II – Diversité et égalité des chances et de traitement.....	26
Diversité et inclusion .....	27
Égalité professionnelle et non-discrimination .....	27
L’adhésion à des initiatives externes.....	28
III - Le climat social au sein du Groupe.....	30
La cohésion et le bien-être au travail.....	31
Les accords de l’OIT .....	31
IV - Gestion des talents.....	31
Expérience salarié.....	32

Recrutement.....	33
Formation .....	34
Dispositif de suivi des compétences sur le terrain .....	36
<b>CHAPITRE 3 – Les thématiques sociétales .....</b>	<b>37</b>
I - Politique d’engagement sociétal .....	38
Engagements, certifications et habilitations .....	38
Évaluation EcoVadis 2022.....	38
II - Engagement avec les parties prenantes .....	39
La relation client .....	39
Sous-traitance et fournisseurs .....	42
Achats responsables.....	42
III – Impact territorial, économique et social de l’activité de la société .....	43
Campagnes de sensibilisation .....	43
Mécénat.....	45
Valorisation des collaborateurs et collaboratrices et actions solidaires.....	46
<b>CHAPITRE 4 – Les thématiques environnementales.....</b>	<b>47</b>
I - Indicateurs environnementaux .....	48
Tableau synthétique des principaux indicateurs et de leur évolution* .....	48
II – Trajectoire suivie en matière de politique environnementale.....	49
La prise en compte des enjeux environnementaux .....	49
Evaluation ou Certification .....	49
III – La prévention des risques environnementaux et des pollutions .....	49
Les déplacements : vers une transition écologique de la mobilité .....	49
IV – La gestion des déchets .....	51
Les consommables et le matériel.....	51
La gestion des déchets papiers.....	52
Le recyclage / Tri sélectif .....	52
V – Utilisation durable des ressources et protection de la biodiversité .....	52
La consommation énergétique.....	53
VI – Bilan carbone.....	54
<b>CHAPITRE 5 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING RSE .....</b>	<b>55</b>

« En plaçant l'humain au centre de son organisation, TRSb contribue à l'émergence d'une société plus responsable, plus valorisante et plus agile »

## Le mot du Président



Dans un monde qui change en permanence, qui innove et qui règlemente constamment pour répondre aux problématiques environnementales et aux inégalités des sociétés, on n'attend plus seulement d'une entreprise qu'elle soit uniquement performante ou rentable financièrement, mais qu'elle soit aussi engagée et adaptée à notre société, plus éthique et plus sociale.



**Philippe GUINCHARD**  
Président Directeur  
Général du Groupe

On attend également qu'elle ait une vision sur le long terme, qu'elle communique sur sa stratégie avec transparence et que ses dirigeants s'engagent et portent des valeurs au nom de l'entreprise.

La Responsabilité Sociale et Environnementale permet de lier l'activité d'une organisation avec l'environnement dans lequel elle évolue, en ancrage à la fois stratégique et opérationnel. C'est un outil d'appropriation et de mutualisation positive des valeurs qui trouvent des terrains d'expression que chacun peut façonner à sa patte, pour autant que le sens commun soit respecté. On peut en parler avec ses collègues, ses clients, des candidats ou des partenaires, et faire progresser collectivement la qualité de la relation, donc de service, avec une ambition d'intérêt général.

Dans tous les cas, c'est en participant qu'on construit les bonnes solutions, celles de demain.

En partant de ce principe et en se basant sur les grands enjeux de la RSE, TRSb a défini une politique stratégique qui se veut vertueuse, en partenariat avec ses clients et ses collaborateurs. Le groupe a également développé, au fil des années, des plans d'actions constructifs ayant pour vocation de limiter son impact environnemental.

Nous avons récemment renforcé notre démarche RSE par un management innovant et une démarche fondée sur la confiance, la foi dans les capacités et la responsabilité de chacun. L'objectif d'une telle vision est de rendre chaque salarié·e acteur et actrice de sa vie professionnelle en lui laissant l'autonomie suffisante pour créer de nouvelles pratiques, de nouvelles offres et un environnement propice à la motivation, source de performance sociale et économique.

Résolument engagée dans une politique RSE depuis plusieurs années, il importe dorénavant que celle-ci s'inscrive dans une logique d'amélioration, de développement et de partage de l'information avec l'ensemble des acteurs. L'édition de ce nouveau rapport, fruit de multiples contributions et de la mobilisation des collaborateurs du Groupe, se veut plus complet et plus exhaustif que les précédents, en affichant notamment des indicateurs définis en cohérence avec les standards nationaux.

Il nous reste à ce stade beaucoup d'efforts à accomplir pour parvenir à un niveau satisfaisant de maîtrise de nos impacts sur notre écosystème, mais nous nous y employons au quotidien, avec ténacité et assiduité, car nous sommes convaincus que poursuivre nos actions et participer à leur « viralité positive » nous amènera à construire un meilleur monde pour demain.



## A PROPOS DU RAPPORT

Afin de valoriser la dimension toujours plus stratégique de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise au sein du Groupe, nous avons souhaité faire évoluer notre « Rapport RSE » pour marquer un tournant dans notre politique stratégique, et afficher clairement notre engagement sincère et durable en la matière, tant auprès de nos clients, que de nos collaborateurs et partenaires.

La volonté du Groupe TRSb est donc, au travers de ce nouveau rapport, de s'inscrire dans une démarche plus transparente et plus lisible pour toutes et tous. Ce document présente donc notamment des indicateurs de performance, tout en recensant les axes de développement ou d'améliorations nécessaires à la cible que nous nous sommes fixés pour les années à venir.

### Objectifs du rapport

La diffusion de ce rapport 2021/2022 a pour but d'améliorer la transparence du Groupe sur l'ensemble de ses activités RSE, ceci avec un double objectif :

- En interne, ce rapport doit permettre aux collaborateurs et aux collaboratrices de mesurer les conséquences des activités du Groupe sur notre environnement, sur la société, et sur l'écosystème économique qui font partie de notre quotidien, mais également d'apprécier les actions qui sont mises en œuvre pour limiter notre impact environnemental. Ce document est un véritable outil de pilotage stratégique de l'entreprise par rapport aux engagements et aux trajectoires qui y sont définis. Avoir une vision claire et précise de ce qui a été accompli en termes d'engagements RSE et de ce qu'il nous reste à réaliser nous permet ainsi d'améliorer nos processus et d'avoir un impact plus positif sur notre environnement.
- En externe, celui-ci doit permettre aux parties prenantes de mieux appréhender l'implication du Groupe TRSb et des marques qui le composent dans la RSE et le développement durable, tout en ayant une meilleure estimation des conséquences à moyen et long terme des activités du Groupe. Ce gage de transparence a pour objectif de renforcer l'accessibilité des informations, la lisibilité du rapport, et une prise de conscience pour chaque acteur de l'écosystème.

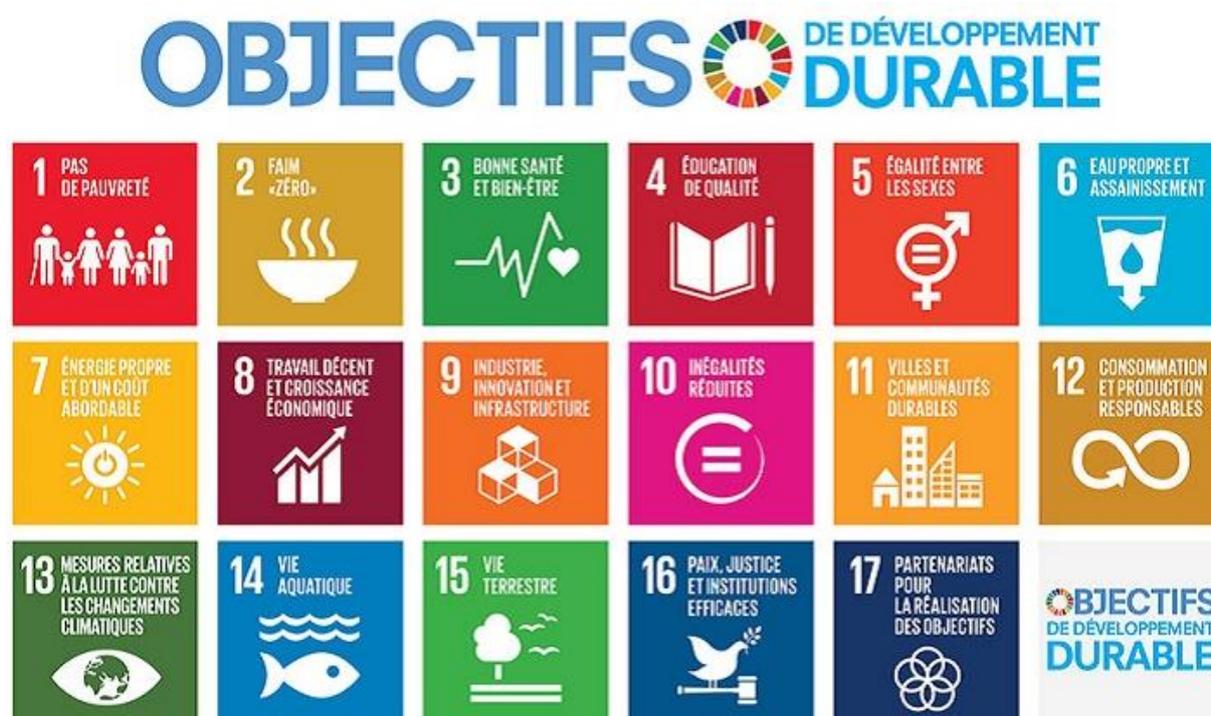
•

Supports	Cibles	Objectif
Rapport de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	Ensemble des parties prenantes	Transparence
Guide des pratiques plus responsables (Focus sur les enjeux et engagements du Groupe, ainsi que sur les pratiques à adopter en tant que collaborateur)	Ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe TRSb	Sensibilisation
Site Internet	Grand public	Visibilité

Campagnes de sensibilisation RSE sur les réseaux sociaux professionnels	Ensemble des collaborateurs du Groupe et Grand public	Partage et valorisation de la RSE
Rubrique RSE dans la NEWSLETTER mensuelle et dans l'intranet	Ensemble des collaborateurs et collaboratrices TRSb	Engagement

### Quelle ligne directrice ?

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de la vision évoquée par les grands principes du Développement Durable et a pour ambition de traiter et de répondre à ses problématiques qui sont rappelées ci-dessous :



Ces 17 objectifs de développement durable sont au cœur de l'Agenda 2030 et ont été adoptés par les Nations Unies en septembre 2015. Selon, l'ONU, la créativité, le savoir-faire, la technologie et les ressources financières de tous les acteurs de la société seront nécessaires pour les atteindre, et ce, dans tous les domaines.

Afin d'assurer sa contribution et de s'inscrire activement dans cette démarche collective, le Groupe TRSb a donc confronté ses enjeux RSE à ces grands objectifs universels et transversaux, afin d'identifier les points sur lesquels l'ensemble de ses équipes peut et/ou doit agir. Suite à la publication de ces résultats, le Groupe a réajusté ses objectifs d'amélioration tels que mentionnés dans le tableau de bord présenté ci-après.

Le détail complet des résultats du Groupe est accessible sur simple demande formulée auprès de l'équipe RSE à [rse@trsb.net](mailto:rse@trsb.net).

## Méthodologie de collecte des données

La méthode mise en œuvre pour collecter les données et informations fournies dans ce rapport a été structurée et effectuée sur la base de différentes sources. Cette démarche a permis un recensement efficace des données sociales, environnementales et sociétales, à la fois qualitatif et quantitatif, au sein de l'ensemble des agences où le Groupe TRSb est implanté.

Le système mis en place pour la collecte des pratiques extra-financières repose donc sur quatre principales remontées d'informations :

- Un bilan environnemental permettant d'estimer et de centraliser l'ensemble des données environnementales des différentes agences ;
- Une feuille de route RSE permettant de lister l'ensemble des informations sociales & sociétales (quantitatives et qualitatives) ;
- Des outils de gestion des ressources humaines pour les indicateurs sociaux ;
- Des questionnaires RSE à destination des collaborateurs du Groupe permettant d'estimer leur niveau de connaissance et d'engagement.

## Structure du rapport

Ce document présente en premier lieu le Groupe TRSb et ses enjeux stratégiques globaux, puis les engagements du Groupe en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Les trois grands domaines de la RSE sont abordés dans ce rapport sous forme d'engagement et de la manière chronologique suivante :

- Les thématiques sociales – Un employeur engagé et responsable
- Les thématiques sociétales – Un expert respectueux de ses parties prenantes
- Les thématiques environnementales – Un Groupe soucieux de son empreinte écologique

Une dernière partie, plus synthétique et ludique, met en lumière les événements phares de la RSE au sein du Groupe ces dernières années.

## Gouvernance de la RSE

Toutes les actions relatives à la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise sont développées au sein de comités RSE qui ont une fréquence mensuelle et où sont rassemblées les différentes parties prenantes (responsable RSE, responsable de la communication, responsable RH, Delivery, Commerce, etc.).

Ces comités se déroulent sous l'autorité du CEO et du Directeur Général du Groupe qui suivent personnellement chacun des thèmes et des actions qui sont mises en œuvre et qui, d'un point de vue transverse, valident la stratégie et les politiques du Groupe en la matière.

## Le tableau de bord RSE

Afin de présenter l'évolution de notre stratégie RSE, et conscient du travail qu'il nous reste encore à accomplir en matière de Responsabilité sociale et environnementale, vous pourrez retrouver ci-dessous le tableau de bord. Il nous permet d'évaluer la progression de la politique RSE du Groupe et de la confronter aux Objectifs de Développement Durable. En noir sont indiqués les objectifs définis en 2019/2020 ainsi que leurs résultats. En bleu, on retrouve les nouveaux objectifs pour 2024.

AMBITION 1 : « UN EMPLOYEUR ENGAGÉ ET RESPONSABLE »					
ENJEUX SOCIAUX					
Thèmes	Enjeux	Objectifs	Échéance	Résultats	Objectifs 2024
Gestion des talents	Attractivité et fidélisation des talents	Développer notre capacité à trouver, attirer et fidéliser les collaborateurs.	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>150 recrutements effectués en 2021 sur l'ensemble du Groupe.</li> <li>Stabilité du turn-over.</li> <li>Amélioration de l'Onboarding<sup>1</sup> grâce à un parcours d'intégration complet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer à développer notre marque employeur afin d'attirer et de fidéliser les nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Baisser le turn-over de 5%.</li> <li>Faire 200 recrutements par an.</li> </ul>
	Une politique de formation cohérente	Permettre aux collaborateurs et collaboratrices de s'adapter à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 des salarié-e-s ont été formés en 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positionnement plus stratégique de notre plan de formation en lien avec les expertises sur lesquelles nous souhaitons nous positionner.</li> </ul>
	Gestion des compétences	Anticiper les évolutions de métiers et de compétences pour répondre de manière proactive aux besoins des clients.	2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comités carrière semestriels afin d'anticiper les évolutions de métiers.</li> <li>Anticipation des demandes des collaborateurs et collaboratrices.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux connaître nos talents et les faire évoluer.</li> </ul>
Conditions de travail	Bien-être au travail	Favoriser la qualité de vie au travail, contribuer à l'équilibre vie-professionnelle / vie personnelle, agir pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs.	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>81% de satisfaction concernant la QVT en 2020 et 87% en 2021.</li> <li>Formations de SST (2 par agence).</li> <li>Tour de France des agences par la Direction Générale dans le cadre de soirées d'agence à la suite de la crise sanitaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arriver à 90% de satisfaction</li> <li>Se doter d'un label attestant de la QVT (Happy At Work, Great Place to Work ou même B-Corp)</li> <li>Pérenniser l'organisation de soirées d'agence au moins deux fois par an.</li> </ul>
	Engagement des collaborateurs	Impliquer les salarié-e-s dans la vie collective de l'entreprise, à la culture et aux valeurs du Groupe.	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Action avec la Cravate Solidaire, course avec Odysée, semaine du Développement durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'une course minimum pour chaque agence en France.</li> </ul>

<sup>1</sup> Onboarding = Processus d'accueil

		Favoriser l'engagement dans des projets sociétaux/environnementaux.		avec plus de participations chaque année, mobilisation autour du Cyber Clean Up Day avec 2 tonnes de données numériques supprimées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintien des événements solidaires ponctuels.</li> </ul>
	<b>Respect et dignité au travail</b>	Assurer une gouvernance exemplaire, veiller à la conformité réglementaire, respecter les droits de l'Homme.	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction de la Charte Ethique du Groupe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser la diffusion de la Charte Ethique et s'assurer de sa bonne mise en place</li> </ul>
<b>Expérience salarié</b>	<b>Améliorer l'expérience salarié</b>	Améliorer l'expérience salarié à partir de la signature du contrat et jusqu'à son départ.	<b>2021</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de 18 Squads<sup>2</sup> internes pour travailler sur le sujet de l'expérience salariés.</li> <li>Grâce aux Squads, mise à disposition d'outils pour aider les managers à maintenir une grande proximité dans la gestion et l'accompagnement de leurs salarié-e-s.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Former tous les managers dès leur arrivée sur les bonnes pratiques autour de l'expérience salarié dans le cadre du respect du contrat juridique et moral établi avec nos collaborateurs.</li> </ul>
<b>Diversité et égalité des chances</b>	<b>Diversité et inclusion</b>	Être signataire de la charte de la diversité et respecter ses engagements. Mieux refléter dans les effectifs du groupe la diversité de la population.	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signature de la Charte de la Diversité.</li> <li>Rédaction de la Charte Ethique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation des recruteurs par la formation.</li> </ul>
	<b>Egalité professionnelle</b>	Promouvoir la parité et la mixité. Favoriser le traitement équitable entre les hommes et les femmes.	<b>2019-2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction de la Charte Ethique du Groupe.</li> <li>Master Class chez Ada Tech School, école féministe et inclusive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancer des actions concrètes auprès des jeunes publics à l'ouverture au numérique : développer des partenariats avec les écoles pour recruter des alternants.</li> </ul>
	<b>Principe de non-discrimination</b>	Rejeter toutes les formes de discrimination (active et passive).	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signature de la Charte de la Diversité.</li> <li>Rédaction de la Charte Ethique du Groupe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation des recruteurs par la formation.</li> </ul>
<b>Dynamique RSE interne</b>	<b>Promouvoir un environnement professionnel stimulant</b>	Favoriser le développement personnel et professionnel, valoriser les talents, renforcer l'employabilité.	<b>2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 des salarié-e-s ont été formé en 2021.</li> <li>Suivi de proximité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un programme d'accompagnement aux Hauts-Potentiels.</li> </ul>
	<b>Valorisation des engagements de nos collaborateurs</b>	Enquête et mise en place d'un sponsoring à destination des collaborateurs impliqués dans la vie associative afin de valoriser leur engagement.	<b>2019-2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sponsoring de courses et différents challenges sportifs.</li> <li>Mise en place de la cooptation solidaire afin de soutenir des associations locales.</li> <li>Articles divers sur les engagements associatifs en interne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire de la cooptation solidaire notre canal principal de recrutement.</li> <li>Augmenter le nombre de cooptations solidaires et plus généralement des actions solidaires afin d'arriver en fin d'année à un minimum de 10 000€ de dons pour les associations.</li> </ul>

<sup>2</sup> Squad = Groupe de travail

	<p><b>Étude du climat social</b></p>	<p>Mesurer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs au travers d'une enquête interne. Définir et mettre en œuvre des plans d'amélioration associés.</p>	<p><b>2019-2021</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête de satisfaction annuelle auprès des collaborateurs et collaboratrices avec une augmentation de nombreux items de satisfaction entre 2020 et 2021 (14% d'augmentation sur la satisfaction de la mission par exemple, passage de 86% à 92% de taux de satisfaction concernant la relation avec son manager...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter le nombre de retours des collaborateurs et collaboratrices (objectif de 60% de réponse).</li> <li>Atteindre un minimum de 80% de satisfaction sur chaque item.</li> </ul>
--	--------------------------------------	---	-------------------------	--	--

**AMBITION 2 : « UN PARTENAIRE RESPECTUEUX DES DIFFERENTES PARTIES PRENANTES ET INTEGRÉ DANS SON ECOSYSTEME »**  
**ENJEUX SOCIÉTAUX**

Thèmes	Enjeux	Objectifs	Échéance	Résultats	Objectifs 2024
<i>Développement responsable</i>	Relation client	Préserver une satisfaction et une fidélisation durables des clients en développant des relations basées sur la confiance et la transparence.	2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>La satisfaction client est constante à savoir une note de 3,7/5 en 2020 et 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration continue grâce à la norme ISO 9001, à conserver.</li> </ul>
	Qualité des services	Fournir à nos clients des services à valeur ajoutée adaptés à leur besoin.	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>La satisfaction client est constante à savoir une note de 3,7/5 en 2020 et 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration continue grâce à la norme ISO 9001, à conserver.</li> </ul>
	Protection des données & confidentialité	Assurer la protection des informations confidentielles et des données personnelles des collaborateurs et des parties intéressées externes (clients...).	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement de notre certification ISO 27001 en 2020 et 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration continue grâce à la norme ISO 27001, à conserver.</li> </ul>
	Sous-traitants et fournisseurs	Préserver la chaîne de confiance vis-à-vis de nos sous-traitants et fournisseurs. Se tourner vers des entreprises responsables.	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création et signature de la Charte Fournisseur Responsable à nos sous-traitants et fournisseurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter et augmenter la diffusion de la Charte.</li> </ul>
	Promouvoir des achats responsables	Privilégier des achats solidaires et responsables.	2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>La majorité des goodies sont commandés via Weezea, entreprise adaptée (composent environ 80% de des goodies totaux du Welcome Pack)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer de promouvoir les achats responsables</li> <li>Trouver de nouveaux partenaires éthiques</li> </ul>
<i>Innovation</i>	Recherche et Développement	Développer des projets innovants, mettre notre expertise au profit de la transition numérique de nos clients, être un acteur majeur et reconnu de l'écosystème numérique.	2020-2021		
<i>Loyauté des pratiques</i>	Respect et éthique	Veiller à la conformité réglementaire, favoriser la transparence, lutter contre la corruption, respecter le droit de la concurrence et les droits de l'Homme.	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction de la Charte Ethique du Groupe et communication en interne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter et augmenter la diffusion de la Charte.</li> </ul>
<i>Sensibiliser les parties prenantes à la Responsabilité de l'Entreprise</i>	Transparence vis-à-vis des clients	Fournir un rapport RSE, référentiel des pratiques RSE au sein du Groupe.	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en ligne du rapport RSE sur notre site internet. Il est également disponible sur simple demande.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en ligne systématique du rapport RSE sur le site internet</li> </ul>
	Création d'un guide de bonnes conduites pour nos collaborateurs	Favoriser l'engagement de nos collaborateurs pour permettre une meilleure maîtrise de notre politique RSE. Création d'un guide	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création du livret d'accueil ainsi que du livret d'accueil RSE, transmis à tous les nouveaux arrivants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affichage en agence des guides de bonnes conduites</li> </ul>

		des « bonnes pratiques en entreprise » fourni à chaque collaborateur.			
	<b>Formation et sensibilisation à la RSE</b>	Mise en place de sessions de formation à la RSE pour les managers et les responsables d'agence.	<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une formation interne en cours</li> </ul>	
	<b>Communication RSE</b>	Mettre en place une campagne de communication active et hebdomadaire au sujet de la RSE dans le Groupe.	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication mensuelle via la newsletter Groupe et pour certains moments clefs (comme la journée de lutte des droits des femmes) en interne</li> <li>Communication via les réseaux sociaux</li> <li>Communication via les différents sites internet du Groupe en externe.</li> <li>Webinaires avec Passerelles et Compétences.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication à intensifier en interne comme en externe via les newsletters locales, la mise en place de Yammer et grâce aux différentes actions ponctuelles.</li> <li>Mise en place d'une newsletter client.</li> </ul>
<b>Engagement citoyen</b>	<b>Mécénat de compétences</b>	Mettre en place et multiplier les projets de mécénat de compétences.	<b>2019-2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours au sein de l'agence de Rouen, contact avec plusieurs associations pour la mise en place de mécénat de compétences.</li> <li>En cours à l'agence de Lyon et de Nantes également.</li> <li>Webinaires avec Passerelles et compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter le processus d'accès au mécénat de compétences via le manager et identifier d'autres associations afin de proposer toujours plus de missions solidaires.</li> </ul>
	<b>Actions solidaires &amp; bénévolat</b>	Solliciter l'engagement de nos collaborateurs à la participation d'évènements ayant une utilité sociale et solidaire.	<b>2019-2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation à différents événements ponctuels au sein de l'entreprise (collecte pour la Cravate Solidaire, Webinaire avec Passerelles et Compétences...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer toujours plus d'évènements solidaires aux salarié-e-s</li> </ul>
	<b>Mécénat</b>	Soutenir des associations et organisations d'entraide. Mobiliser le groupe en faveur de causes d'intérêt général.	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 actions organisées avec des associations au cours des années 2020 et 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser plus de 10 actions associatives dans toute la France en engageant le maximum de collaborateurs et de collaboratrices</li> </ul>

**AMBITION 3 : « UN GROUPE SOUCIEUX DE SON IMPACT ENVIRONNEMENTAL »**  
**ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**

Thèmes	Enjeux	Objectifs	Échéance	Résultats	Objectif 2024
<i>Indicateurs environnementaux</i>	Prendre conscience de son impact	Elaborer un tableau synthétique et indicatif des principaux indicateurs environnementaux et leur évolution.	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création du tableau et suivi annuel.</li> <li>Signature de Manifeste Planet Tech' Care.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour et suivi des indicateurs annuellement</li> </ul>
	Centralisation des données	Centraliser les différentes données environnementales des différentes agences du Groupe.	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création du tableau et suivi annuel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour et suivi des indicateurs annuellement</li> </ul>
	Mesure et reporting	Calculer le poids total des déchets rejetés.	2024		
<i>Organisation collaborative et transversale de la politique environnementale</i>	Consommation des énergies	Définir des plans de réduction des consommations énergétiques au niveau Groupe.	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campagne de sensibilisation en interne afin de propager les bonnes pratiques dans le Groupe.</li> <li>Mise en place du télétravail pour de nombreuses fonctions en interne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer à la réduction des consommations énergétiques au sein de Groupe grâce à de la sensibilisation et campagne de nudge.</li> <li>Changement de fournisseur d'électricité pour privilégier un fournisseur « vert » (<a href="https://www.guide-electricite-verte.fr/">https://www.guide-electricite-verte.fr/</a>)</li> </ul>
	Pollution et gestion des déchets	Agir en faveur de la prévention et de la gestion des déchets (mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets, actions de lutte contre le gaspillage alimentaire).	2020- 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chaque agence est équipée de poubelles de tri qui s'est accompagné d'une communication pour en expliquer l'importance.</li> <li>Mise en place de poubelles spécifiques pour les piles.</li> <li>Don à une association de matériels informatiques afin qu'ils puissent être réutilisés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de partenariats avec des entreprises de récupération de matériel.</li> </ul>
	Harmonisation des pratiques	Définition d'un pack environnemental minimum pour l'ensemble des sites du Groupe (recyclage, politique d'achat des matériels...).	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction de la Charte Ethique du Groupe avec un chapitre dédié aux achats responsables.</li> <li>Chaque agence est équipée de poubelles de tri.</li> </ul>	

	<b>Labellisation et Certification</b>	Mettre en œuvre un management environnemental efficient et reconnu (certifications d'un système de gestion environnemental/ et labellisations environnementales)	<b>2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Premiers échanges pour une labellisation ISO 14001 en début d'année 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Être labellisé ISO 14001.</li> </ul>
<b>Promouvoir une meilleure gestion des ressources</b>	<b>Limiter l'empreinte carbone de nos collaborateurs</b>	Mettre en œuvre des politiques pour favoriser l'utilisation des transports en commun et des modes de déplacements plus doux.	<b>2020-2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une indemnité kilométrique vélo.</li> <li>Mise en place d'avantages pour l'achat d'un vélo électrique.</li> <li>Mise en place du télétravail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre à disposition des salarié-e-s des vélos électriques en libre-service.</li> </ul>
	<b>Promouvoir des pratiques plus respectueuses de l'environnement</b>	Former et sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et aux enjeux environnementaux.	<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campagne de communication interne autour des éco-gestes</li> </ul>	
	<b>Favoriser l'adhésion à des initiatives externes sur l'environnement</b>	Renforcer notre participation aux initiatives externes et les valoriser au sein de notre communauté (par exemple, le Word Clean Up Day, la Clean Walk à Rouen).	<b>2019-2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation à des évènements ponctuels tout au long de l'année (souvent en distanciel en raison de la crise sanitaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de partenariats avec des associations afin de les soutenir financièrement et humainement sur des actions clefs.</li> </ul>

# CHAPITRE 1 –

Le Groupe TRSb

## I - Présentation brève du Groupe

### Historique

Fondé en 1997 par Philippe GUINCHARD et initialement positionné sur l'environnement utilisateur, le Groupe TRSb a su évoluer pour devenir un acteur diversifié et présent sur l'ensemble des métiers de l'infogérance, l'infrastructure, la gestion de Datacenter et l'ingénierie applicative.

Aujourd'hui, le Groupe couvre l'ensemble du territoire national grâce à son réseau d'agences régionales qui assurent un maillage de proximité avec ses clients. Le Groupe a également mis en place un réseau de quatre Centres de Services lui permettant de fournir toutes les prestations de services dédiées aux infrastructures et aux développements applicatifs, et de proposer une offre complète et intégrée qui s'articule autour de plusieurs expertises métiers : le conseil, la stratégie & l'innovation, le développement & l'intégration de solutions, les services managés et l'expérience utilisateurs.

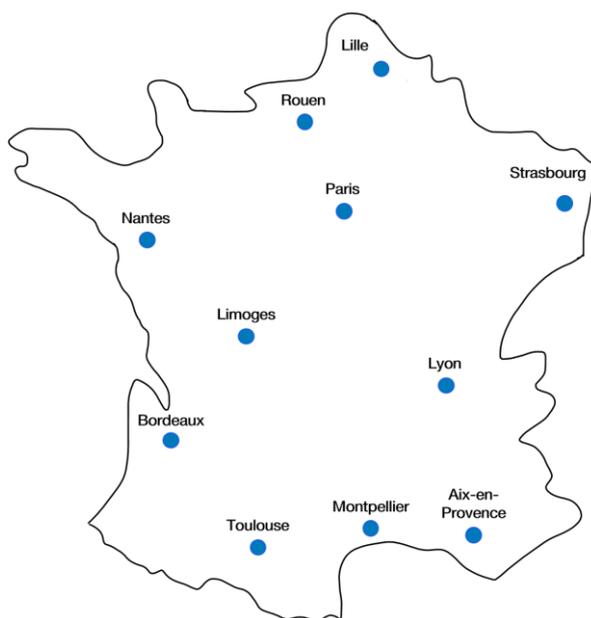
Le Groupe TRSb composé de 5 marques autonomes et complémentaires possède notamment une expertise significative et avérée sur l'ensemble des métiers de la production, des infrastructures et du support aux utilisateurs.

Grâce à cette évolution des compétences et l'accumulation de l'expérience, c'est tout naturellement que le Groupe TRSb, reconnu historiquement comme un acteur spécialisé des métiers de l'infogérance et de l'infrastructure, est également devenu une référence auprès des grands donneurs d'ordre. Un succès que le Groupe doit à sa méthode efficace alliant trois points stratégiques : compréhension du besoin du client, qualification des projets, et souplesse de son organisation et des solutions proposées.

Pour le Groupe, la qualité de la relation client est d'ailleurs un pilier clé, une source continue d'amélioration et d'expertise ! En effet, avec plus de 25 ans d'expérience au service de ses clients, les équipes ont su renforcer leur efficacité dans l'évolution et le maintien en condition opérationnelle des systèmes d'informations et des infrastructures.

Enfin, dans le cadre de l'accompagnement dans la transformation des environnements de ses clients, le Groupe TRSb a également développé un réel savoir-faire en conduite de changement et de projets au travers de méthodologies éprouvées.

Gage de sérieux et de performance, le Groupe TRSb s'est finalement doté d'une forte capacité d'adaptation et de réactivité afin d'aider ses clients à être plus performants, plus rapides, et plus innovants.



## L'expertise des marques TRSb



## Secteurs d'activités

La typologie de la clientèle est diversifiée dans tous les secteurs économiques (Banques /Assurances, Industrie, Services et Commerce, Grande Distribution) et concerne en majeure partie les Grands comptes des secteurs privé et public (administration centrale, collectivités locales, groupes de cosmétiques, etc.).

## Caractéristiques

Les grands donneurs d'ordre français représentent le premier segment de clientèle du Groupe TRSb : près de 40% de son CA est réalisé au sein du Secteur Public et des collectivités territoriales (SNCF, EDF, RATP, Conseils Départementaux, Métropoles, URSSAF, ASP, etc.)

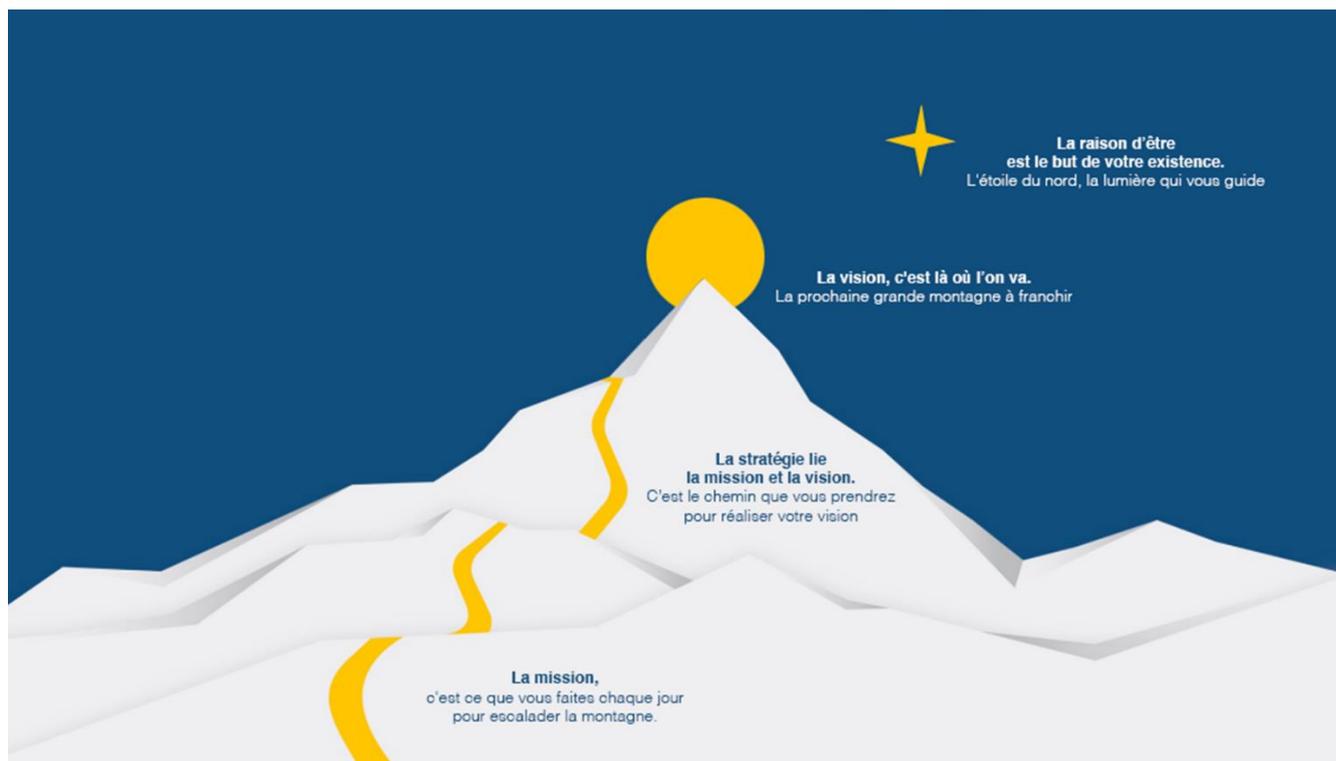
Le Groupe TRSb intervient sur l'ensemble de la chaîne de production des systèmes d'information de ses clients (Centre de Services, supervision, administration, exploitation, gestes de proximité, support, intégration-recette), et dispose d'une réelle expertise du support utilisateur (Assistance utilisateur, Helpdesk technique et fonctionnel, prise en main à distance des postes utilisateurs, escalade selon spécifications client).

## II - Les valeurs du Groupe – Make Sense 2030

### Proximité – Engagement

En 2020, le Groupe lance pour ses marques digitales de grands ateliers de travail afin de définir, avec la consultation de parties prenantes à l'entreprise (consultants techniques, managers, commerciaux...), les plateformes de marques.

Ces plateformes de marques avaient pour objectif de définir les valeurs et la vision qui animent le Groupe et les personnes qui le composent afin d'inspirer les futures stratégies.



2 valeurs communes sont ressorties :

- **La proximité** : notre dimension à taille humaine nous permet de créer une vraie proximité avec nos clients et nos collaborateurs. Après plus de 25 ans d'existence, nous sommes certains de la valeur ajoutée qu'elle apporte aux projets que nous portons pour nos clients.
- **L'engagement** : nous mettons un point d'honneur au respect des engagements auprès de nos clients, collaborateurs et partenaires. La qualité de services et l'atteinte des résultats restent pour chacune de nos marques une priorité. De plus, en tant qu'entreprise engagée, nous mettons tout en œuvre pour accompagner et faire évoluer nos équipes tout au long de leur parcours au sein du Groupe. Enfin, il nous semblait important de faire ressortir notre engagement RSE parmi nos valeurs.

Suite à la définition de ses valeurs mais également des missions, vision et stratégie de chaque marque (propres à chacune), un plan de développement décennal a été lancé : « Make Sense 2030 ». Ce plan devrait permettre à l'entreprise d'atteindre des cibles économiques ambitieuses (objectif de CA en 2030 = 150M€), de répondre aux exigences fortes des collaborateurs et de nous engager au service de nos clients. Il repose avant tout sur de la croissance organique et sur un chantier d'amélioration composé de quatre volets :

- ❖ **Marques & Identité** : Faciliter la lecture et le rôle de chaque marque du groupe : TRSb, Digiwin, Vahumana, Amazing.dev et l'Agence PROvidence
- ❖ **Positionnement & Expertise** : Affirmer des expertises précises par marque et un positionnement multi-spécialistes du Groupe
- ❖ **Organisation & Management** : Structurer le groupe et piloter le management par le sens, le résultat et l'expertise. Ce troisième volet est crucial car il comprend des sujets tels que la relation avec nos équipes, leur suivi, le souhait de les faire progresser par le management, la formation et la certification.

- ❖ **Développement & Relation** : Développer une culture commune du commerce, du recrutement et de la relation avec les acteurs externes (clients, partenaires, confrères, candidats ...)

Lors des 2 années écoulées, le Groupe a lancé des campagnes d'informations au sujet de l'avancement de ce plan de développement, tant en interne qu'en externe, en s'appuyant notamment sur des ateliers de travail, les séminaires commerciaux et les newsletters mensuelles. Bien que ralenties par la crise de la COVID-19, notre politique RSE ainsi que notre marque employeur sont des éléments phares de ce développement.

## III – Notre savoir-faire

### Un engagement fort

Nos collaborateurs et collaboratrices possèdent une grande culture du résultat en s'appuyant notamment sur une méthodologie éprouvée et un management par la qualité qui permettent de garantir les engagements propres à chacune des prestations. Au-delà des engagements prévus dans les missions, nous sommes également force de conseils, d'expertises, et de propositions pour assurer des optimisations et des améliorations, et proposons régulièrement de faire bénéficier nos clients des dernières innovations du marché (Chatbot, Digital Workplace, Hand & Eyes, Self Help, Outils d'analyses, etc.).

En complément, le Groupe et plus particulièrement la marque TRSb se positionne également en tant qu'expert ITSM et intervient régulièrement dans l'intégration, le paramétrage, voire la formation d'outils standards du marché.

En plaçant la flexibilité au cœur de nos engagements pour adapter nos prestations aux besoins de nos clients ainsi qu'à leurs activités en termes de polyvalence, de réactivité et d'efficacité, nous avons mis en place une méthodologie et un suivi des prestations efficace :

- Affectation de ressources fiables, rigoureuses, expérimentées et pérennes sur les prestations,
- Maîtrise technique, organisationnelle et fonctionnelle qui nous permet d'offrir une performance accrue,
- Planning projet organisé en chantiers avec un nombre de tâches bordées et définies,
- Maîtrise de la gestion des risques, communication transparente et réactive,
- Fourniture de livrables structurants, formalisant le périmètre, les bonnes pratiques et les engagements pris.

### Un pilotage performant et transparent

Toute réalisation réussie d'un projet ou d'une prestation débute par une planification claire et établie du processus d'exécution.

Nous mettons en œuvre un pilotage des prestations efficace et intelligent qui commence bien avant l'étape d'exécution et qui s'inspire d'une logique partenariale dans nos relations clients afin d'assurer la meilleure gouvernance au service des objectifs recherchés :

- Une gouvernance dédiée par l'implication d'un Service Delivery Manager /ROC/ Chef de Projet désigné, appuyé par des coordinateurs et des experts techniques ayant participé à l'élaboration de la proposition commerciale,

- Des comités et des tableaux de bord industrialisés permettant un suivi rigoureux,
- Une maîtrise forte de la gestion des risques avec la mobilisation de nos équipes, y compris sur des périmètres non contractuels,
- De la proactivité sur les périmètres confiés,
- Une méthodologie de gestion de projet pragmatique s'appuyant sur les meilleures pratiques,
- Une relation Client/Fournisseur de qualité selon les meilleures pratiques commerciales, techniques, et contractuelles.

### Une démarche de qualité permanente

Depuis l'obtention de la **certification norme ISO 9001**, le Groupe s'est engagé concrètement dans un plan de qualité et d'amélioration continue.



Cette démarche de qualité permanente et à tous les niveaux (management, service, organisation, environnement, etc.) nous inspire continuellement dans l'accompagnement de nos clients et dans la réalisation de leurs objectifs (optimisation du projet, maîtrise des coûts, performance des prestations, etc.).

Dans ce cadre, la définition de la prestation est primordiale et l'exécution des missions doit permettre l'atteinte des objectifs de qualité attendus.

Par ailleurs, la qualité de la relation client est également un facteur clé dans la réussite de nos prestations et c'est dans une logique partenariale que nous la bâtissons. C'est donc de manière conjointe et solidaire que le Groupe TRSb s'associe pour le maintien et l'évolution toujours plus positive de la qualité des prestations engagées.

Ainsi, pour permettre de répondre aux enjeux et garantir l'atteinte des objectifs clients, nous nous engageons à apporter dans le cadre des missions :

- La maîtrise complète de la prestation aussi bien dans ses aspects fonctionnels que techniques,
- L'efficacité globale, l'homogénéité et l'optimisation des processus et des prestations au travers de notre savoir-faire,
- La transparence totale des actions réalisées, par la mise à disposition de tableaux de bord et de documents de suivi de la prestation,
- Le respect des engagements de délais et de qualité de service,
- La synergie avec les équipes de nos clients, et de l'ensemble des acteurs du projet,
- Le conseil et l'expérience favorisant la mise en œuvre d'axes d'amélioration,

- La gouvernance simplifiée, avec deux interlocuteurs uniques (technique et commercial), garants de la coordination des équipes et du respect du cadre du contrat.

### Une approche flexible

Parce que chaque client est unique et que son organisation attend des solutions sur-mesure en termes de temps, ressources, résultats et coûts, nous avons fait de la souplesse l'une de nos valeurs phares.

Ainsi, nous proposons des offres modulaires qui se caractérisent par :

- Une volonté d'adaptation permanente au contexte spécifique de chaque client,
- Une capacité opérationnelle dans des délais très courts,
- Des modèles organisationnels flexibles,
- Des prises de décision rapides, facilitées par un organigramme et des canaux simplifiés,
- Une grande disponibilité et capacité d'écoute de la part de nos managers.

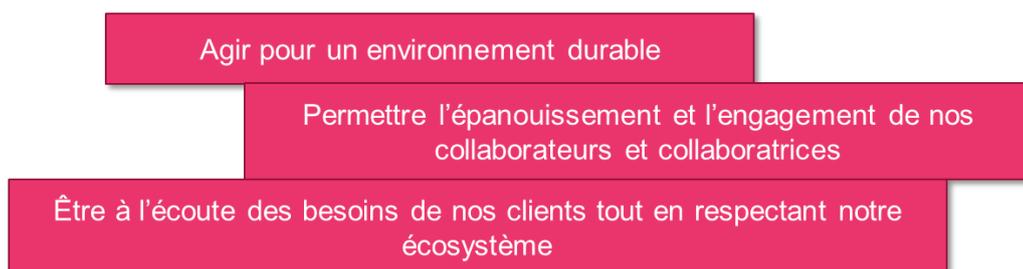
Enfin, nos équipes, qui font preuve d'une grande réactivité, se sont également engagées à intégrer cette attitude positive dans leurs comportements professionnels au quotidien.

## IV - Nos engagements RSE en bref

### Pourquoi une stratégie RSE ?

Considéré comme un véritable facteur de progrès, la RSE est un enjeu de taille pour notre entreprise qui œuvre au quotidien dans une démarche toujours plus responsable afin de lier positivement ses activités avec l'environnement dans lequel elle évolue.

Notre Groupe et chacune de nos marques s'emploient au quotidien à mieux maîtriser ses impacts sur les écosystèmes et nous sommes convaincus que poursuivre nos actions et participer à leur « viralité positive » nous amènera à construire un monde meilleur pour demain.



### Nos piliers d'action

En plus d'une stratégie RSE ambitieuse que nous allons reprendre tout au long de ce rapport, le Groupe a fait le choix de s'investir au travers d'actions concrètes. Afin d'imaginer des actions cohérentes avec nos partenaires et de permettre à nos collaborateurs et collaboratrices de s'engager, nous avons imaginé, suite à une enquête interne différents piliers d'actions.



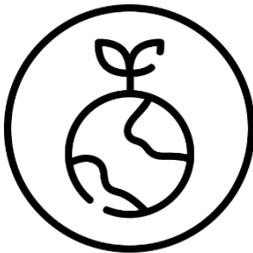
## Luttes contre les discriminations

La lutte contre les discriminations est un combat qui nous tient particulièrement à cœur. En effet, en tant qu'entreprise et employeur, nous avons un devoir d'inclusion. Les discriminations sont nombreuses et nous pouvons agir concrètement sur un bon nombre d'entre elles, la discrimination envers les personnes racisées par exemple. Pour toutes ces raisons, le Groupe TRSb s'engage chaque jour dans la lutte contre les discriminations et est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2019.



## Accès à l'éducation

En tant qu'entreprise, l'accès à l'éducation est un sujet particulièrement important. Nous sommes sans arrêt à la recherche de nouveaux potentiels et de futurs talents. Il est donc primordial d'accompagner ces futurs candidats dans leur cursus scolaire au travers de sensibilisations, d'actions de formations, de mentorats...etc



## Protection de la planète

La protection de l'environnement est une nécessité absolue. En tant que Groupe du secteur numérique, nous produisons peu de déchets visibles. Cependant, le numérique et les services informatiques n'en sont pas moins extrêmement polluants. Le Groupe est donc engagé dans la protection de l'environnement et plus particulièrement dans la promotion d'un numérique responsable notamment via la signature du manifeste Planet Tech' Care, la participation à différents webinaires...

# CHAPITRE 2 –

## Les thématiques sociales

Dans un monde en constante évolution, le capital humain représente désormais une ressource indispensable dans la réussite d'une activité. Au sein du Groupe nous assumons l'idée qu'un capital humain épanoui et performant dépend de la capacité de l'entreprise à le préserver et lui permettre d'évoluer positivement. Les attentes des employés envers leur employeur ne sont d'ailleurs plus les mêmes, et les entreprises doivent pouvoir s'adapter à cette mutation.

De ce fait, tout en relevant le défi de la compétitivité, le Groupe TRSb accorde une importance primordiale à sa responsabilité sociale en tant qu'employeur. Cette dernière s'articule autour des priorités qui sont énoncées ci-dessous, et qui structurent la politique des Ressources Humaines du Groupe :

- La gestion des talents (formation et le développement professionnel) ;
- La communication interne et le dialogue social ;
- Les conditions de travail ;
- La diversité et l'égalité des chances ;
- Le bien-être au travail.

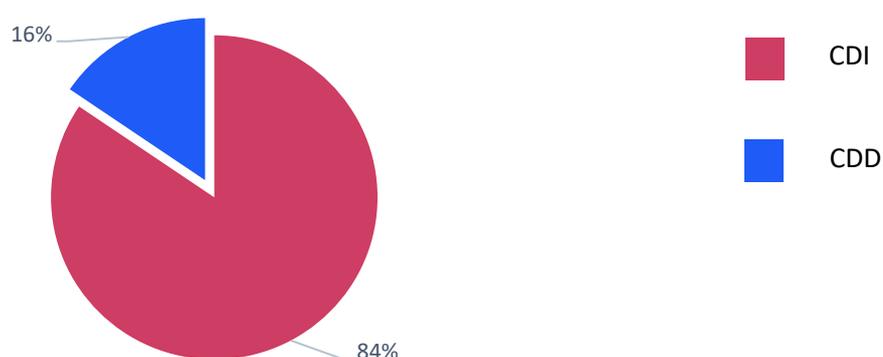
## I - Effectif

Voici les principaux indicateurs sociaux et clés de performance (ICP) de l'année 2022 pour le Groupe. L'année 2020 et 2021 n'ont malheureusement pas pu être prise en compte en raison de la crise sanitaire :

- ❖ Le Groupe TRSb possède 5 marques distinctes : TRSb, Vahumana, Digiwin, Amazing.dev et l'Agence PROvidence. Le nombre total de collaborateurs du Groupe s'élève à **731** à fin 2021.

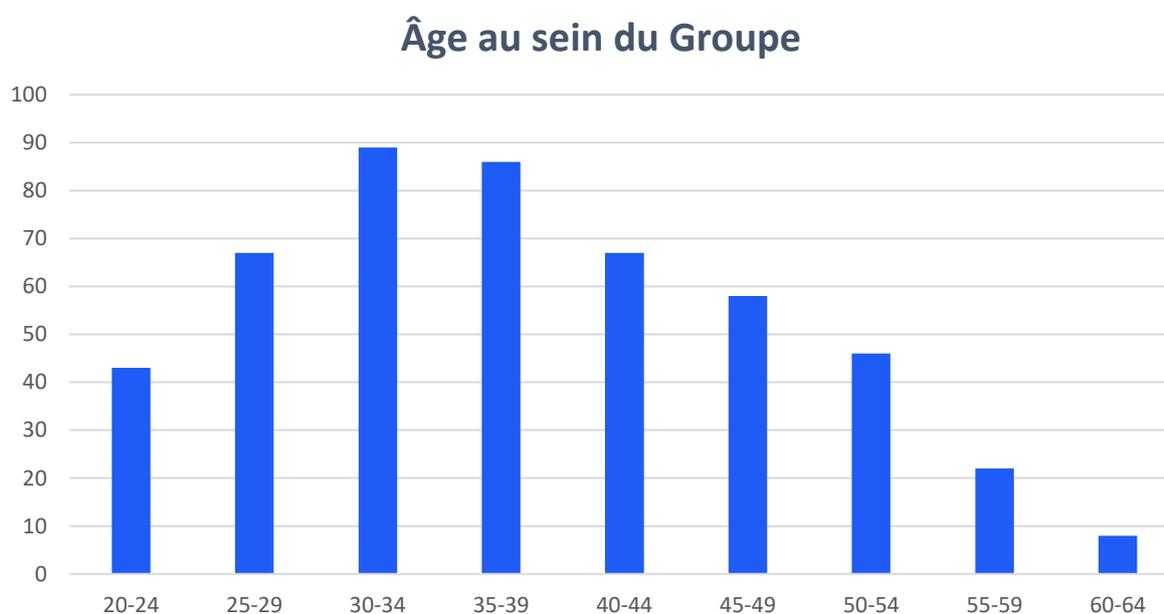
EFFECTIF TOTAL			
ANNÉE	2018	2019	2022
TOTAL	399	566	731

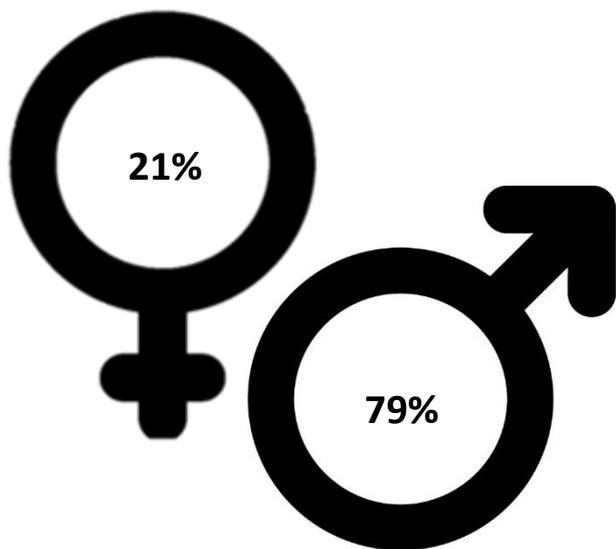
### Répartition CDD et CDI au sein du Groupe



% DE CDI ET CDD PAR MARQUE		
MARQUE	CDI	CDD
TRSB	78,8%	21,2%
TRHA	83%	17%
TSUD	90%	10%
DIGIWIN	96%	4%
VAHUMANA	93%	7%
AMAZING.DEV	67%	33%
AGENCE PROVIDENCE	64%	36%

La majeure partie de nos contrats en CDD sont des contrats d'apprentissage, d'alternance ou encore des stages.





Selon les *Talents du Numérique*, les femmes représentent 30% des effectifs dans le numérique, mais seulement 20% des ingénieurs et cadres et seulement 16% des techniciens et développeurs.

Au sein du Groupe TRSb, les hommes représentent **79%** de notre effectif contre **21%** pour les femmes à fin 2021.

Dans le Groupe TRSb, nous savons que la place des femmes est un axe important dans le monde de l'entreprise mais encore plus dans le monde du numérique où elles peinent à trouver leur place, souvent dès l'orientation.

De nombreuses actions sont lancées, notamment avec des écoles et des associations afin d'équilibrer ce rapport pour les années à venir.

## Répartition Femme/Homme en catégories socio-professionnelles :

Catégorie socio-professionnelle	Masculin	Féminin	Total général
Contrat d'apprentissage	25	49	74
Contrat pro	64	28	92
Etam 35h	115	63	178
IC 35h	93	40	133
IC 38h30	124	81	205
IC Dirigeant	48	1	49
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>262</b>	<b>731</b>

## II – Diversité et égalité des chances et de traitement

Convaincu que la diversité est une source de performance et que l'égalité des chances est un principe universel, le Groupe TRSb s'engage quotidiennement pour faire évoluer professionnellement tous les talents.

Pour concrétiser sa politique de « diversité et d'égalité des chances », le Groupe se base sur trois piliers :

- ❖ La diversité et l'inclusion : mieux refléter dans les effectifs du Groupe la diversité de la population et ainsi lutter contre les discriminations : l'emploi et l'insertion des jeunes et des seniors, la promotion et le soutien des talents féminins...

- ❖ L'égalité professionnelle et la non-discrimination : promouvoir la parité et la mixité, favoriser le traitement équitable entre les hommes et les femmes, rejeter toutes les formes de discrimination.
- ❖ L'adhésion à des initiatives externes sur l'inclusion et l'égalité sociale.

## Diversité et inclusion

En signant en 2019 la **Charte de la Diversité**<sup>3</sup>, le Groupe s'est engagé concrètement à condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et à œuvrer en faveur de la diversité.



Cette charte est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

En devenant signataire, le Groupe TRSb souhaite ainsi mieux refléter, dans ses effectifs, la diversité de la population.

Diversité des sexes, des origines, des âges, insertion de personnes handicapées, ou insertion des personnes dont les emplois sont menacés correspondent à l'approche RSE du groupe TRSb vis-à-vis de trois enjeux majeurs :

- ✓ Sociétal : assurer l'accès à l'emploi et à la promotion pour toutes les catégories de personnel ;
- ✓ Réglementaire : prévenir et proscrire tout traitement inégal ;
- ✓ Économique : recruter et s'entourer des meilleures compétences.

## Egalité professionnelle et non-discrimination

Le Groupe TRSb œuvre quotidiennement pour répondre aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle :

- Sensibilisation et formation des managers et des ressources humaines impliqués dans le recrutement, la formation et le suivi des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- Communication en interne des engagements de la société en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- Participation à divers actions et événements en faveur de la diversité professionnelle (salon Hello Handicap, partenariats avec des associations...)
- Partenariat à l'étude avec AspiJob, association d'insertion professionnelle, à destination des personnes Asperger, pour l'accès et le maintien dans l'emploi.



<sup>3</sup> A retrouver sur notre site internet

- Sensibilisation à l'égalité femme/homme grâce à des master Class au sein de l'école incluse et féministe Ada Tech School avec qui nous espérons continuer de travailler dans le futur notamment avec l'ouverture d'un second campus à Nantes.
- Collaboration avec Numeum et Pôle Emploi sur les femmes dans le numérique au travers du programme "Femmes, osez le numérique".
- Commande de fournitures et de goodies auprès de prestataires spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap comme Weezea.

Enfin, l'année 2022 a été marquée par la rédaction de la Charte éthique du Groupe qui permet de poser par écrit et de rappeler à tous les salarié·e·s dès leur arrivée dans l'entreprise que la discrimination n'a pas sa place sur le lieu de travail.

### L'adhésion à des initiatives externes

La politique de diversité et d'égalité des chances portés par le Groupe est portée par 2 de nos 3 piliers d'actions associatives (cité en p23) : l'égalité femme/homme et l'accès à l'éducation. Cet engagement se traduit au travers de partenariats avec des associations ou des écoles (comme notre Master Class chez Ada Tech School ou notre partenariat avec l'association Konexio par exemple)



De plus, parce qu'une démarche RSE a plus de sens et d'impact lorsqu'elle est collective, le Groupe TRSb donne la voix à ses collaborateurs et collaboratrices (sondage, cooptation solidaire, soutien financier, etc.). Chaque initiative personnelle peut alors trouver écho dans un projet humanitaire soutenu par le Groupe.

La mise en place d'un système de cooptation solidaire (avec une prime pour le collaborateur·trice et un don à une association), permet notamment de mettre en avant les associations chères aux cœurs des salarié·e·s. En 2021, ce sont 5 000€ de dons qui ont été fait à différentes associations.

# La cooptation chez TRSb

**Parce que les meilleurs recommandent les meilleurs**

Vous connaissez quelqu'un qui connaît quelqu'un  
qui cherche du travail dans le milieu de l'informatique ?

Cooptez le !

Envoyez un mail à l'adresse [recrutement@trsb.net](mailto:recrutement@trsb.net)

**1 500€**

pour vous au bout d'un mois de mission du  
consultant technique coopté

**1 000€**

pour l'association de votre choix (sous réserve  
de validation des équipes RSE)

**+ 500€**

pour vous (en plus des 1 500€) à votre 3ème  
cooptation

### III - Le climat social au sein du Groupe

La communication et les procédures d'information et de consultation du personnel passent par divers canaux :



Dans un souci de satisfaction de l'ensemble des parties prenantes et afin de maintenir un dialogue interne apaisé, la transparence et la communication transverse du Groupe TRSb sont donc de première importance.

Pour finir, le Groupe mène régulièrement, lors de la saisie mensuelle des Rapports d'Intervention, des sondages de satisfaction auprès de ses collaborateurs afin d'identifier les manquements dans leur intégration et/ou les sources éventuelles d'insatisfaction professionnelle.

Le Groupe TRSb veille donc quotidiennement à maintenir un climat social épanouissant. A titre d'exemple, à l'issue de la saisie des heures du mois (Boond), une mini-enquête de satisfaction est réalisée, générant le cas échéant une prise de contact par le manager en cas de niveau insuffisant. Cet indicateur est suivi dans le cadre du plan de développement « Make Sense ».

Enfin, une enquête de satisfaction annuelle est réalisée par l'équipe Communication afin d'approfondir les retours des collaborateurs et collaboratrices. Au cours des dernières années, le taux de satisfaction a d'ailleurs augmenté puisque nous sommes passés de 81% des collaborateur·trice·s en 2020 estimant que leur qualité de vie au travail est satisfaisante à très satisfaisante contre 87% en 2021. De la même manière, nous voyons que les pratiques managériales ont évoluées puisque nous avons 92% des répondants qui estiment avoir de « bonnes » voire « excellentes » relations avec leurs managers (contre 80% en 2017). Enfin, le nombre de participants augmente d'année en année.

## La cohésion et le bien-être au travail

L'épanouissement personnel et professionnel est une notion importante au sein du Groupe TRSb. Tout au long de l'année de nombreux événements rassemblant les collaborateurs sont organisés, permettant de renforcer la cohésion entre les collaborateurs, managers comme équipes opérationnelles. Evènements Team-Building, Afterwork, soirées d'agence, petits déjeuners, challenges sportifs ... sont autant d'occasions qui permettent de tisser des liens sociaux et favoriser un climat professionnel propice à l'implication de tous.

Malgré la crise sanitaire de 2020/2021, le Groupe a su s'adapter et proposer plusieurs instances de retrouvailles en ligne, notamment des Escapes Games virtuels et 100% des agences ont donc bénéficié d'une soirée en ligne.

Il est à noter que si le Groupe TRSb insuffle ses valeurs d'intégration et d'épanouissement, c'est dans l'autonomie la plus complète que les agences gèrent, de manière quotidienne, leurs événements locaux en matière de « cohésion d'équipe ».

## Les accords de l'OIT

Rappel des conventions fondamentales :

- Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 (ainsi que son protocole de 2014), ratifiée en 1939 ;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951 ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951 ;
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953 ;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, ratifiée en 1981 ;
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990 ;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001



## IV - Gestion des talents

La gestion des talents, perçue comme l'une des thématiques centrales de la politique RSE du Groupe, s'effectue à travers trois niveaux :

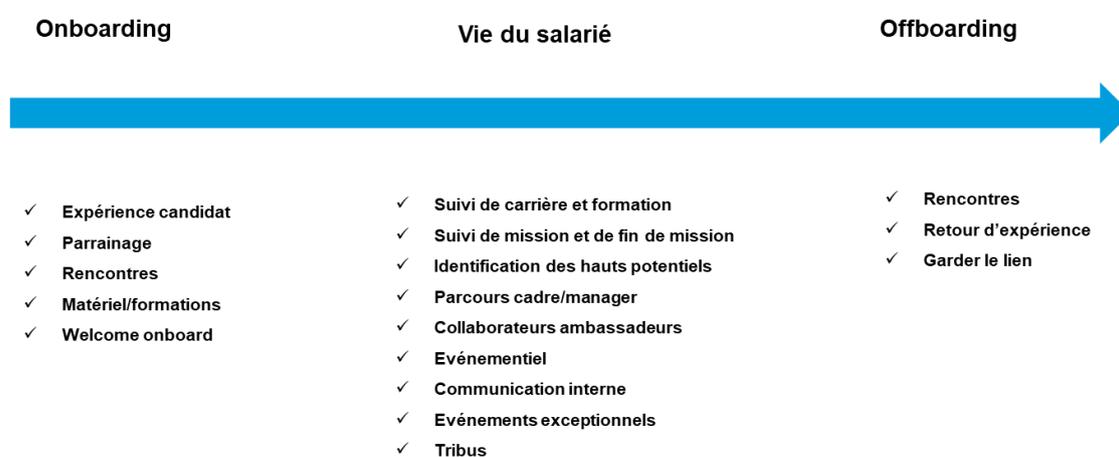
- ❖ L'attractivité et la fidélisation des talents : développer notre aptitude à détecter, attirer et fidéliser les talents,
- ❖ La possibilité d'une évolution professionnelle stimulante : favoriser l'épanouissement personnel et professionnel, valoriser les talents, renforcer l'employabilité...
- ❖ La gestion des compétences actuelles et futures : anticiper les évolutions de compétences pour répondre aux besoins des clients.

## Expérience salarié

Selon Thomas Chardin, « L'expérience salarié, c'est l'ensemble des interactions et expériences vécues par un collaborateur au sein de son entreprise, dans les moments clés de son parcours comme dans son quotidien professionnel, de son recrutement jusqu'à la séparation. »

Notre constat au sein du Groupe était qu'il fallait augmenter le sentiment d'appartenance de nos salarié-e-s, dynamiser la cooptation et former de manière homogène les managers concernant l'accueil de nouveaux collaborateurs et collaboratrices.

## Retracer l'expérience salarié



Pour répondre à ces problématiques, l'équipe RH, pilotée par la Responsable des Ressources Humaines a lancé des Squads en début d'année 2022. Ces Squads sont composées de Business Managers, Business Unit Managers, responsables avant-vente, équipes support... Leur but est de répondre à une problématique précise en livrant des outils concrets pour les équipes commerciales et les salarié-e-s

Au total, ce sont 18 squads qui se sont penchées sur :

- L'expérience candidat
- Le guide de l'intégration
- La signature e-mail
- Les tutoriels de notre outil ERP<sup>4</sup>
- Les goodies
- Le rapport d'étonnement
- La présentation recrutement
- Les fiches de suivi de mission
- Les notes diverses RH
- Le guide des tribus

<sup>4</sup> ERP = Enterprise Resource Planning

- Le guide d'identification des hauts potentiels
- Le guide du collaborateur ambassadeur
- Un plan d'évènements
- La cooptation
- Les newsletters agence
- Le parcours cadre/manager
- Le guide de l'outboarding<sup>5</sup>
- Les fiches d'entretiens de sortie

Plusieurs de ces squads sont toujours en cours (mai 2022).

Au sein de l'expérience salarié, l'intégration à une place particulièrement importante. Une attention particulière a donc été portée sur la définition des étapes de l'intégration d'un nouveau collaborateur.

Pré-intégration → Intégration → Rapport d'étonnement



## Recrutement

Afin de maintenir notre croissance et de répondre aux enjeux de l'évolution, nous avons adopté une politique de recrutement majoritairement axée sur des contrats à durée indéterminée. Ces recrutements permettent de remplacer les départs mais aussi d'assurer la croissance et le développement du Groupe.

Dans ce cadre, nous avons adopté un processus de recrutement bien défini et cadré afin de permettre la meilleure alchimie/cohérence entre nos futurs talents et leurs missions, tout en respectant les compétences et personnalités de chacun :

1. **Une qualification de la demande** étayée par la nomenclature interne des activités
2. **Une évaluation personnelle**, comprenant :
  - ✓ L'identification de l'adaptabilité du candidat aux métiers du service au travers de la mise à disposition de ressources techniques, au contexte particulier de chaque mission et à la spécificité de chaque client.
  - ✓ L'évaluation de son potentiel d'évolution et de sa capacité à acquérir de nouvelles compétences.
  - ✓ La motivation.
3. **Une évaluation technique**, ayant pour objectif de valider l'adéquation entre l'expérience, la formation et la mission. Cette dernière se compose d'une première phase réalisée par le biais de tests automatisés, puis une seconde évaluation plus poussée effectuée par nos coachs et référents techniques (Practice leaders).

Cette première phase permet d'identifier les points suivants :

- Le candidat le plus adapté à la recherche et aux besoins des clients ;
- Les points forts et les points faibles de chaque nouvelle recrue ;
- Les besoins éventuels en formation ;

<sup>5</sup> Outboarding = processus de sortie d'un ou d'une collaboratrice des effectifs

- Le suivi d'intégration le plus adéquat ;
- Le mode de management adapté (plus ou moins d'autonomie de réalisation).

La phase suivante a pour but de personnaliser et de pérenniser la collaboration, d'un point de vue de la gestion de carrières grâce à :

4. L'**entretien** d'évaluation **individuel** et l'entretien **professionnel**, ainsi que des bilans intermédiaires individualisés.
5. Un plan de **formation** selon les besoins du collaborateur ou de la collaboratrice.

## Formation

L'évolution professionnelle est une source indiscutable de compétitivité et d'épanouissement pour nos collaborateurs. L'ayant compris, le Groupe mène une politique proactive en matière de formation : le développement des compétences et l'accompagnement des collaborateurs dans leur parcours professionnel étant l'une de ses priorités.

Les besoins en formation sont déterminés lors d'un plan de formation en début d'année, issu des analyses établies lors des comités carrières où l'ensemble des directions d'agence abordent le suivi de chacune de leur salariées grâce à l'élaboration des entretiens annuels.

### Les indicateurs et chiffres clés de la formation en 2021 pour la partie ESN

- 14% de l'effectif ESN (TRSb, Digiwin et Vahumana) a bénéficié d'une formation externe.

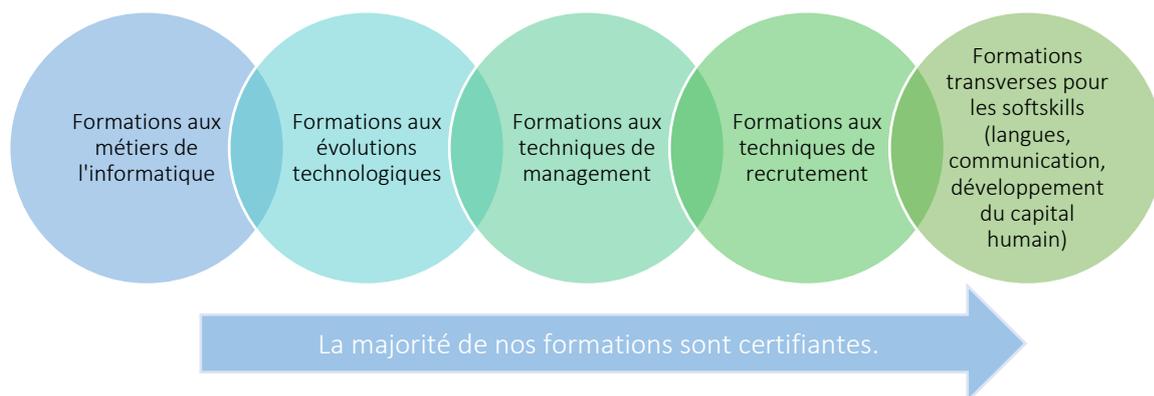
ANNÉE	2018	2019	2020/2021	2022
Nombre de collaborateurs formés	63	83	NA	94

Cela représente au total 1 927 heures de formation délivrées.

### Les objectifs de la politique de formation du Groupe TRSb



## Les différents types de formations proposées aux collaborateurs



## Logistique de la formation

Ces formations peuvent être physiques (sur site) ou sous la forme de formations digitales telles que les SPOC, les MOOC ou le e-learning (auto-formation).

Pour rappel en 2019, 83% des formations étaient externes et 17% étaient réalisées en internes. L'année 2020 a souffert de la crise sanitaire et la plupart des formations se sont tenues à distance.

Cependant depuis février 2021, le staff interne bénéficie tous les deux mercredis de chaque mois d'une formation interne sur des sujets métier. En parallèle, l'équipe Communication a enrichi l'intranet interne d'une section « Boîte à outils » pour y retrouver tous ces éléments de formations ainsi que les documents nécessaires au quotidien des équipes commerciales.

## Dispositif de suivi des compétences sur le terrain

La compétence et la motivation du personnel générées par leur formation initiale et continue sont gérées par des entretiens individuels et professionnels mais également au travers de la capitalisation de l'expérience acquise dans notre société, chez nos clients ou dans des entreprises précédemment fréquentées.

Les besoins en matière de développement des compétences individuelles sont identifiés dans le cadre d'échanges entre le collaborateur et son responsable hiérarchique :

- Une évaluation de sa performance individuelle est faite annuellement par le biais d'un entretien avec son manager. Cet entretien aborde la formation mais également les ambitions d'évolution à court, moyen et long terme envisagées par les deux parties,
- Des entretiens professionnels complètent ce dispositif pour les salarié-e-s qui le demandent.

Toute insuffisance (émise par le collaborateur ou par le client) donne lieu à une action particularisée et ciblée pour que le collaborateur puisse atteindre les objectifs qui lui ont été confiés. Si la remise à niveau nécessite une action plus importante auprès d'un organisme extérieur, le responsable réalise une demande de formation, conformément à la procédure décrite par le système de Management de la Qualité certifié ISO 9001 de l'entreprise.

# CHAPITRE 3 –

## Les thématiques sociétales

## I - Politique d'engagement sociétal

### Engagements, certifications et habilitations



#### Méthodologies et gouvernance éprouvée

ITIL  
eSCM  
Scrum  
Agile



#### Certification ISO

ISO 9001  
ISO 27001



#### Suivi RH permanent

Agilité du recrutement  
Stabilité des équipes  
Suivi des collaborateurs  
Cohésion d'équipe



#### Confidentialité des données

Secret défense - habilitation DGA  
Confidentiel Défense auprès du CEA  
pour la sphère nucléaire



#### Maîtrise des compétences

Formation  
Knowledge Management  
Suivi des compétences terrains  
Gestion des carrières



#### Diversité et respect des Hommes

Signataire Charte de la Diversité  
Signataire du Pacte Mondial des nations unies



#### Parties prenantes Responsables

Transparence et collaboration  
Engagement commun



#### Engagement RSE

Actions de sensibilisation  
Une entreprise engagée  
Un employeur responsable  
Une empreinte écologique maîtrisée

### Évaluation EcoVadis 2022

Depuis 2019, dans le cadre d'un processus de labellisation, le Groupe participe à l'évaluation EcoVadis. Cette première évaluation nous a permis d'estimer notre niveau RSE, de connaître les points forts et les axes d'amélioration de nos référentiels mais également de s'engager concrètement dans une démarche d'amélioration continue de notre politique RSE. Notre prochain objectif est l'acquisition de la certification AFNOR, pour laquelle nous avons débuté nos travaux depuis le début de l'année 2020.

#### Méthodologie d'évaluation EcoVadis

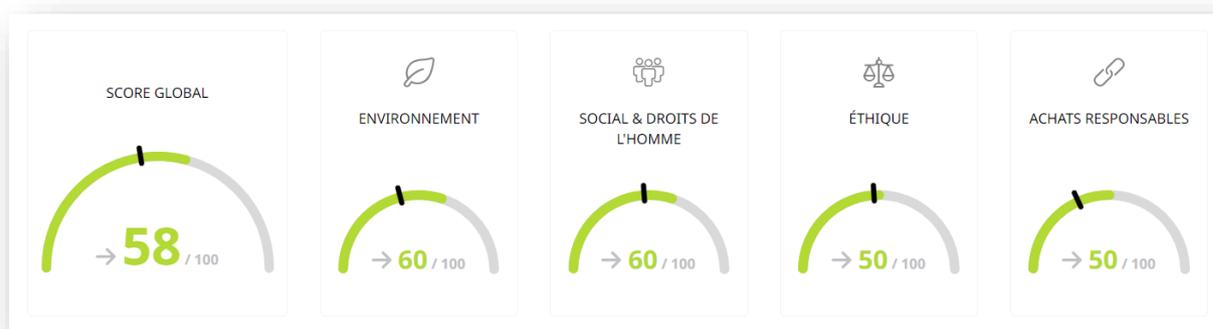
L'objectif de la méthodologie d'évaluation de la RSE par EcoVadis est d'évaluer la qualité du système de management de la RSE d'une entreprise à travers ses politiques, les actions mises en place et les résultats obtenus. Celle-ci repose sur cinq principes fondateurs :

- ❖ Une analyse fondée sur des éléments formels

- ❖ L'analyse de la sectorisation de l'entreprise, son ou ses pays d'implantation, ainsi que son dimensionnement
- ❖ La diversification des sources
- ❖ Une évaluation réalisée par des experts internationaux indépendants de la RSE
- ❖ La traçabilité & la transparence des sources et des actions entreprises

Ce sont au total plus de 21 indicateurs RSE, regroupés en quatre grands piliers (environnement, social & droit de l'homme, éthique et achats responsables) qui sont évalués parmi lesquels : la gestion responsable de l'information, le dialogue social, la pollution, la gestion et consommation des énergies, la gestion des carrières et la formation, etc.

Nos résultats : parmi les 76% meilleurs du secteur (contre 64% en 2020) – Mai 2022



Suite à la publication des résultats de cette enquête, le Groupe revoit systématiquement ses objectifs.

Le détail complet des résultats du Groupe est accessible sur simple demande formulée auprès de [RSE@trsb.net](mailto:RSE@trsb.net).

## II - Engagement avec les parties prenantes

### La relation client

#### La satisfaction client

La mise en œuvre de politiques de responsabilité sociale en matière de Relation Client est l'occasion pour l'entreprise de définir les opportunités et les menaces liées à la santé de ses prestations, aux mutations de ses marchés, et d'analyser ainsi les enjeux par rapport aux attentes des parties prenantes, afin de nouer avec ses clients une relation de proximité, profitable et partenariale.

Pour ce faire, la relation entre l'entreprise et le client doit s'appuyer sur les principes suivants :

- Définir des objectifs communs et engagements précis de part et d'autre ;
- Se donner les moyens d'élaborer et de mettre en place des procédures et des documents contractuels cadrant la relation ;
- Partager les connaissances et l'information par un dialogue constant, assurant la transparence ;
- Favoriser et récompenser les innovations générées par le partenariat ;
- Respecter les délais contractuels (aspects techniques et financiers) ;
- Mettre en place des indicateurs fondés sur les activités ;

- Respecter la confidentialité ;
- S'informer réciproquement des événements pouvant affecter l'exécution de la mission ;
- Réfléchir conjointement sur les potentielles évolutions de la mission.

L'approche commerciale du Groupe cherche à valoriser la fidélité de ses clients au travers de la durabilité de la relation. De ce fait, nous veillons à fournir des services à valeur ajoutée technologique, générateurs de compétitivité et de pérennité :

- Tous les processus « métier » mis en place par le Groupe TRSb prévoient une information régulière du client sur l'état d'avancement de ses prestations, au travers d'une gestion de projet rigoureuse.

Selon le modèle du projet, il est notamment transmis au client une enquête de satisfaction évaluée fréquemment afin de mesurer la qualité du projet ou de la prestation, en faisant état notamment de ses attentes, des informations fournies par les équipes de pilotage et de gouvernance, et des éventuelles remontées positives et négatives.

Ces enquêtes, qui sont basées sur trois axes (gouvernance, opérations et finances), sont analysées dès leur retour par les directions opérationnelles. Une synthèse et une analyse sont ensuite formalisées lors de la revue de direction. L'écoute client est également prise en compte par le commercial chez son client lors de rendez-vous réguliers afin d'évaluer la prestation. Une synthèse (mensuelle ou trimestrielle, selon le détail du contrat) est intégrée et affichée sur les différents supports de suivi de(s) la prestation(s) (exemple : support de Comité de Pilotage).

- En cas de mécontentement d'un client, une fiche de non-conformité est créée, et le responsable analyse la difficulté avec le collaborateur, le service ou le responsable opérationnel de la prestation concernée afin d'adresser une réponse précise et claire au client si celle-ci s'avère justifiée, en fonction des éléments intrinsèques du dossier.
- Une enquête de satisfaction est menée chaque année par l'équipe Communication auprès de l'ensemble des clients du Groupe, couplé d'un plan d'action pour chaque item. Ces résultats sont ensuite communiqués en interne afin d'être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel. Si des anomalies remontent (moins de 3/5 sur un item), une action corrective est mise en place.
- Les indicateurs ISO 9001 et 27001, sont suivis et pilotés par les SDM. Le fichier, qui est mis à la disposition des auditeurs, se trouve sur l'intranet du Groupe.

### La qualité du service

Le Groupe TRSb s'est engagé dans une démarche Qualité et Sécurité de l'information concernant :

- ✓ Le respect des exigences clients, réglementaires et légales, applicables à ses activités ;
- ✓ La mise en œuvre et le développement d'un processus d'amélioration continue des performances en termes de qualité ;
- ✓ La sécurité de l'information au sein de l'entreprise.

### La gestion des risques et de la sécurité

La gestion des risques du Groupe TRSb, qu'ils soient financiers ou techniques, s'effectue à travers plusieurs dispositifs :

- Une revue des risques globaux et des opportunités du Groupe ;
- Un recensement des procédures métiers ;

- Une analyse SWOT réalisée au niveau du Groupe et de la/du fonction/support (conformément aux exigences des normes ISO 9001 et ISO 27001) ;
- Un processus dédié au pilotage de l'entreprise.

L'ensemble de ces dispositifs sont recensés et décrits dans un dossier dédié à la politique SMI (Services Maintenance Interventions).

### **Certification du système de management de la qualité**

TRSB a mis en place une démarche de management de la qualité selon la norme ISO 9001. Depuis 2017, le Groupe TRSB est certifié ISO 9001 version 2015 et ISO 27001 version 2013.

Le champ de certification ISO 9001 et ISO 27001 s'applique aux activités ci-dessous :

- ❖ Etudes et Développement (E-Business, portails, entreprise, solutions métiers) ;
- ❖ Conseils et Expertise (conseil et expertise IT, conseil et expertise WEB) ;
- ❖ Infogérance et Infrastructures (infogérance, industrialisation, cloud & data center) ;
- ❖ Intérim (pré-embauche, intérim, CDI, tout corps de métier).

Depuis 2019, l'organisme certificateur est SOCOTEC.

### **Respect des normes RGPD**

#### ***Identification de la législation et des exigences contractuelles applicables***

Le Groupe est une entreprise de services numériques régit par la législation française et par la réglementation en matière de protection des données personnelles. À ce titre, les processus faisant l'objet de traitements de données personnelles ont été mis en conformité avec les obligations prévues par la loi « Informatique et Libertés » du 06 janvier 1978 modifiée et par la directive 95/46/CE.

Dans le cadre de la réglementation « RGPD », entrée en vigueur le 25 mai 2018, le Groupe TRSB a adopté un certain nombre de mesures prévues par ce Règlement européen : désignation du Délégué à la Protection des Données (« DPO ») et mise en place du registre des traitements.

Le Groupe s'est également doté d'une Politique de Sécurité des SI (« PSSI »), dont les grands principes sont repris dans la charte SI que chaque collaborateur intervenant sur le système d'information du Groupe TRSB se doit de prendre connaissance et de respecter.

#### ***Protection de la vie privée et protection des données à caractère personnel***

Le Groupe est en conformité avec les obligations RGPD. Le rôle de DPO (Data Protection Officer) a été externalisé auprès de l'entreprise Thaumasia pour assurer la conformité en matière de protection des données au sein du Groupe.

Le DPO a notamment en charge :

- ✓ La tenue du registre des traitements de données à caractère personnel ;
- ✓ L'évaluation d'impact sur la vie privée (EIVP – PIA) ;
- ✓ Le suivi des demandes d'accès et des violations sur les données à caractère personnel ;
- ✓ Le contrôle des mesures de sécurité des données opérationnelles au sein de son organisme ;
- ✓ Le contrôle de conformité de nature juridique.

## Audit interne

Le Groupe TRSb réalise chaque année un audit interne ISO 9001 et 27001 de l'ensemble de ses processus et des sites. Ce dernier est externalisé et effectué par le cabinet CSED Consulting.

Les résultats de l'audit interne sont analysés par la direction et chaque remarque est formalisée au travers d'une action corrective ou d'une action d'amélioration, puis suivi en revue de direction\*.

*\* Lors des revues de direction (2 fois par an), la direction établit un point global sur le système de management intégré en faisant ressortir l'état d'avancement des actions précédemment décidées et celles à venir.*

## Sous-traitance et fournisseurs

Le Groupe a élaboré une charte interentreprises, Relation Fournisseurs Responsables, qui prône une démarche de progrès vis-à-vis des fournisseurs et notamment des petites et moyennes entreprises (TPE-PME). En signant cette charte et en la soumettant à ses fournisseurs ou sous-traitants, le Groupe s'engage à exercer sa responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec ses fournisseurs.

Cette charte est visible et téléchargeable sur notre site Internet dans la rubrique RSE

## Achats responsables

Le Groupe développe une politique d'achats favorisant la sélection de fournisseurs et sous-traitants engagés dans une démarche responsable et répondant à des critères sociaux et environnementaux, comme par exemple :

- Le choix de fournisseurs favorisant l'insertion dans l'emploi de personnes en difficultés ;
- La favorisation d'achats « éco-responsables » (produits recyclés, recyclables, biologiques, issus du commerce équitable ou labellisés lorsque leur coût est économiquement supportable) qui concernent par exemple, les achats de consommables ainsi que les goodies.

Le Groupe a entamé cette démarche en 2018 et la démocratise depuis auprès de l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices impliqués dans l'écosystème du Groupe.

Une Charte Relations Fournisseurs Responsables (disponible sur notre rubrique RSE *TRSb.net*) a été élaborée par le Groupe TRSb, dans le cadre de sa politique RSE, afin d'engager l'entité, en tant que donneur d'ordre, à mettre en place une démarche de progrès vis-à-vis de ses partenaires/fournisseurs. Par le biais de cette charte, le Groupe TRSb manifeste sa volonté d'appliquer les bonnes pratiques décrites dans la charte et d'exercer sa responsabilité dans un cadre de confiance réciproque avec ses fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs. Dans cette charte, nous retrouvons la formulation de 10 engagements pour des achats plus responsables. Un volet est entièrement dédié à l'intégration de « la problématique environnementale » dans les échanges.

Pour finir, depuis 2020, 80% des goodies destinés à l'accueil des collaborateurs et collaboratrices sont réalisés auprès de Weezea, entreprise adaptée et cette même proportion s'applique pour tous les goodies du Groupe (avec une légère variation entre les différentes marques).



### III – Impact territorial, économique et social de l’activité de la société

Toute entreprise de par son existence à un impact sur le territoire dans lequel elle est implantée qu’il soit économique et/ou social. On associe souvent l’impact territorial avec l’environnement, or en tant que société de services, le Groupe TRSb a peu d’impact sur l’environnement. Cependant, présent dans 11 agences en France et au Portugal, il est indéniable que l’existence du Groupe impacte les régions et les territoires sur lesquels il est implanté.

Notre rôle en tant que société engagée est de minimiser au maximum les impacts négatifs (comme la pollution générée par exemple) et de développer autant que possible les impacts positifs (comme l’embauche).

#### Campagnes de sensibilisation

Le Groupe TRSb s’engage à véhiculer les valeurs de la RSE et du Développement Durable, en interne et en externe, par le biais de différents canaux.

#### Communication interne & externe

De nombreuses études scientifiques ont montré l’importance du rôle de la communication interne sur la RSE pour impliquer les salarié-e-s de manière active et plus seulement apathique. C’est au travers de

cette idée que le Groupe souhaite, aujourd'hui, faire de ses collaborateurs les premiers acteurs du changement et de la responsabilité sociétale du Groupe.

"Tout seul, on va plus vite. Ensemble, on va plus loin". Là encore, c'est la conscience collective et les actions de groupe qui rendront l'entreprise plus exemplaire en termes de responsabilité sociétale et environnementale. Communiquer sur chacune de ces pratiques d'amélioration est indispensable au développement de l'esprit collectif, esprit qui aidera l'entreprise à atteindre voire dépasser les objectifs économiques et écologiques qu'elle s'est fixée.

Pour ce faire, le Groupe TRSb utilise différents canaux de sensibilisation :

- ❖ Messages et communication ponctuelle lors des journées mondiales de sensibilisation ou d'action (transports, lutte contre les émissions de CO<sub>2</sub>, journée mondiale de la santé, Semaine Européenne de Réduction des Déchets, etc.).
- ❖ Animations lors d'événements phares (semaine du développement durable, semaine de la QVT<sup>6</sup>...)
- ❖ Diffusion des bonnes pratiques au travers d'un **guide** de responsabilité du collaborateur (« livret des bonnes pratiques »), qui est distribué à chaque nouvel entrant, au même titre que le livret d'accueil (disponible sur notre rubrique RSE *TRSb.net*) ;
- ❖ Campagne de sensibilisation et d'information, par le biais des **réseaux sociaux** professionnels, sur toutes les pratiques RSE mises en place au sein du Groupe ;
- ❖ Création d'une **rubrique RSE** sur le site internet institutionnel de TRSb et sur l'intranet ;
- ❖ **Sondages** et campagnes de **mailing** en interne pour solliciter la participation de nos collaborateurs ;
- ❖ Sessions de **sensibilisations/formations internes** aux Managers et Staff Interne ;
- ❖ Diffusion du présent rapport RSE

#### Participation à des salons, interventions en conférence et tables rondes

Réunissant sur un même site une diversité d'entreprises et de professionnels, de secteurs ou de filières différentes, qui ont en commun cette volonté de répondre à des problématiques de responsabilité sociétale, les salons peuvent être l'occasion de nouer des partenariats, d'échanger sur les pratiques et surtout de partager des expériences pour en apprendre davantage. Pour exemples, les marques du Groupe ont participé à divers salons liés à la RSE, afin d'améliorer son approche stratégique et opérationnelle.



<sup>6</sup> QVT = Qualité de Vie au Travail

## Mécénat

### Mécénat de compétences

La multitude et la diversité des compétences des talents de Groupe TRSb constituent une richesse certaine pour le Groupe, mais également pour l'intérêt général.

Depuis septembre 2019, le Groupe offre la possibilité aux collaborateurs et collaboratrices désireux de s'investir dans des projets d'intérêt général, de réaliser des missions de mécénat de compétences permettant de soutenir les associations et organisations d'entraide de nos écosystèmes géographiques.

#### Nos engagements d'ici 2023



Élargir le mécénat de compétences sur un plan national

Offrir une variété de missions à tous les collaborateurs et dans toutes les régions

Valoriser l'acte d'engagement des collaborateurs

Partager les expériences et pratiques

Évaluer les résultats des missions de mécénat

Encourager les entreprises de notre réseau à déployer ce dispositif

### Cooptation solidaire

En décembre 2019, le Groupe a mis en place un modèle de cooptation qui a depuis évolué. Le Groupe avait souhaité en 2019 donner du sens à la cooptation, en permettant désormais aux collaborateur·trice·s de financer l'association de leur choix ou, par défaut une cause fil Rouge (en 2020). Le choix était donc donné aux collaborateurs entre 1500€ de prime pour eux ou 1000€ de prime et 1000€ de dons pour une association.

Depuis octobre 2021, le processus a évolué puisque toute cooptation validée est devenue solidaire.

Ainsi, pour tout profil coopté, l'arbitrage est le suivant :

- 1 500 € brut pour le collaborateur
- 1 000 € à une association
- 500€ de plus pour la troisième cooptation

**La cooptation chez TRSb**

Parce que les meilleurs recommandent les meilleurs

Vous connaissez quelqu'un qui connaît quelqu'un qui cherche du travail dans le milieu de l'informatique ?

Cooptez le !

Envoyez un mail à l'adresse [recrutement@trsb.net](mailto:recrutement@trsb.net)

- 1500€ pour vous au bout d'un mois de mission du consultant technique coopté
- 1000€ pour l'association de votre choix (sous réserve de validation des équipes RSE)
- + 500€ pour vous (en plus des 1 500€) à votre 3ème cooptation

## Valorisation des collaborateurs et collaboratrices et actions solidaires

Le Groupe TRSb soutient et valorise dans la mesure du possible, les initiatives professionnelles et/ou personnelles des collaborateurs qui souhaitent s'investir dans le domaine de l'humanitaire (voyage humanitaire, bénévolat auprès d'association, mécénat de compétences, courses solidaires...).

Cette valorisation (communication, soutien financier...) fait d'ailleurs l'objet d'une rubrique à part entière dans la Newsletter mensuelle du Groupe (#Nos collab' ont du talent et #Coup de projecteur).

La valorisation des engagements personnels de nos collaborateurs et collaboratrices se fait également via la cooptation solidaire grâce à laquelle ils et elles peuvent faire un don à l'association de leur choix (dans la limite des champs d'action défini par les équipes RSE).

### #Nos collab' ont du talent

Découvrez Christophe et Franck,  
Techniciens de proximité en Data Center !

Christophe et Franck vous parlent de leur métier au sein des Data Centers.



Découvrez la vidéo

### #Coup de projecteur



Jean-Marie, collaborateur chez TRSb depuis 10 ans

Découvrez Jean-Marie et son métier sur notre page [Welcome To The Jungle!](#)

Retrouvez la vidéo ici

Enfin, le Groupe met régulièrement en place des séries d'actions, d'animations, d'engagements de collaborateurs et de sensibilisations sur des sujets RSE, notamment à l'occasion d'évènements publics spécifiques ou de journées mondiales s'y prêtant. Voici ci-contre quelques-uns des temps forts des actions solidaires effectuées chez TRSb.



# CHAPITRE 4 —

## Les thématiques environnementales

En tant qu'acteur de la transformation digitale, Groupe TRSb s'engage à se comporter de manière plus éthique et à se soumettre aux règles internationales qui lui permettront de tendre vers une économie plus responsable et soucieuse d'une production bas carbone, en accord avec les grands enjeux de demain. Pour ce faire, le Groupe évalue son empreinte carbone dans son ensemble, tel que le montre le tableau ci-dessous, le Groupe TRSb ayant pris le parti d'agir sur de multiples composantes de son environnement.

## I - Indicateurs environnementaux

Tableau synthétique des principaux indicateurs et de leur évolution\*

<b>Emission</b>		<b>Unité</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Énergie</b>	Electricité	KWh	35 659	33 696	7 004	20 237
	Autres énergies		90 545	80 000	31 035	76 165
	<b>Total énergie</b>		<b>126 204</b>	<b>113 696</b>	<b>38 039</b>	<b>96 402</b>
<b>Déplacements</b>	Train	Km	60 000	56 724	4 830	52 568
	Voitures		4 059 711	3 577 750	762 583	1 198 732
	<b>Total déplacements</b>		<b>4 119 711</b>	<b>3 634 474</b>	<b>767 413</b>	<b>1 251 300</b>
<b>Papier</b>	Déchets papiers	Kg	4 566	3 159	913	1 429
<b>Eau</b>	Eau bonbonne	m3	49,3	49,1	22,1	49,2
	Eau de ville		584,6	585	211	502,8
	<b>Total eau</b>		<b>633,9</b>	<b>634,1</b>	<b>233,1</b>	<b>552</b>

\*Ce tableau consolide les données rassemblées au sein du Groupe dans le cadre d'enquêtes internes qui ont été menées sur plusieurs mois auprès des onze différentes agences du Groupe. [Base : 731 collaborateurs.]

Les politiques actives en matière environnementale ainsi que les politiques de sensibilisation menées auprès des collaborateurs et des partenaires au cours des dernières années ont permis au Groupe d'améliorer sensiblement les indicateurs environnementaux relatifs à ses différentes activités.

Bien sûr, l'année 2020 enregistre des records de diminution en raison de la crise sanitaire. La plupart de nos équipes internes, présentes habituellement sur site ont bénéficié de télétravail pendant une grande période et cela s'est poursuivi en 2021 et encore actuellement en 2022.

Les objectifs environnementaux que le Groupe TRSb s'est fixé, et qui sont fournis au sein du tableau de bord présenté en début de rapport, mettent en exergue la volonté du groupe en la matière. Les efforts fournis jusqu'à présent par l'ensemble des acteurs du Groupe sont révélateurs d'une volonté commune et d'un engagement fort pour atteindre la cible fixée.

## II – Trajectoire suivie en matière de politique environnementale

### La prise en compte des enjeux environnementaux

Le Groupe a structuré son ambition écologique sur 3 différents niveaux :



### Evaluation ou Certification

Grâce à l'évaluation EcoVadis que le Groupe TRSb réalise chaque année, nous sommes en mesure d'identifier nos points forts et nos axes d'amélioration quant à la formalisation de notre politique environnementale.



Suite à ces résultats le Groupe a réajusté ses objectifs d'amélioration, tel que mentionnés plus haut.

Plusieurs autres labels sont en cours d'étude afin de certifier nos avancées et nos efforts sur la partie environnementale.

## III – La prévention des risques environnementaux et des pollutions

### Les déplacements : vers une transition écologique de la mobilité

Le tableau synthétique des principaux indicateurs environnementaux témoigne de l'importance et du poids des déplacements professionnels en termes d'émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, le Groupe TRSb accorde une attention particulière aux déplacements professionnels dans le but de les optimiser pour en réduire leur impact :

- Utilisation des outils numériques pour repenser les déplacements professionnels

Le Groupe est convaincu du lien fort qu'il y a entre la RSE et la transformation digitale, cette dernière permettant notamment de repenser les déplacements professionnels en facilitant l'organisation du temps de travail des collaborateurs grâce à des services digitaux partagés.

L'utilisation de systèmes de conférences téléphoniques, visioconférences et téléphonie IP, sont donc des alternatives efficaces permettant d'éviter certains déplacements. Avant les premiers confinements et la crise sanitaire de 2020 :

- ✓ Le Groupe s'est doté de **Skype Entreprise et Teams** pour pouvoir mener des conférences à distance, tant en interne qu'avec les clients ou partenaires ;
- ✓ Office 365 a également été adopté comme principal **outil de travail collaboratif**, ce qui permet notamment de partager outils, calendriers, fichiers, et bien d'autres choses encore ;
- ✓ Les différentes réunions d'activités et de la Direction, comme par exemple les points hebdomadaires commerciaux ou Delivery, les réunions RH, les CODIRs ou COPILs, sont effectués au travers d'audio ou de visio-conférences.

De par la mise en place de ces solutions innovantes, et grâce à des changements comportementaux initiés par la Direction, le Groupe avait pour ambition de réduire au maximum les déplacements polluants qui peuvent être remplacés par de nouveaux modes de communication dans lesquels le Groupe a investi et continuera d'investir, notamment :

- Le système de téléphonie, qui repose sur une solution cloud,
- La messagerie, elle aussi sur infrastructure Cloud,
- L'audio et la vidéoconférence,
- Le travail collaboratif,
- La dématérialisation sans cesse étendue des moyens (facturation, coffre-fort numérique pour les bulletins de salaire des collaborateurs, digitalisation des achats, courriers numériques, etc.).

La mise en place depuis plusieurs années de ces outils de communication a permis à nos équipes d'être particulièrement résilientes et agiles lors de la crise sanitaire de 2020. En effet, le Groupe étant déjà habitué à faible dose au travail à distance, nous avons su nous adapter rapidement.

Les pratiques se sont accélérées et nous avons maintenant de nombreux collaborateurs et collaboratrices en télétravail de manière régulière (notamment au niveau des fonctions supports). Cela permet de diminuer les déplacements et de gagner en qualité de vie.

- **Moyens mis en œuvre pour l'optimisation effective des déplacements professionnels**

- ✓ Les déplacements sont rationalisés et mutualisés (par exemple, mise en place de tournées de déplacements regroupant des zones géographiques sur une même période) ;
- ✓ Le télétravail est mis en place, pour certain de nos collaborateurs en mission, lorsqu'il est accepté par le client ;
- ✓ Le Groupe TRSb encourage ses collaborateurs à utiliser le train pour l'ensemble des déplacements professionnels, un système de bonus/malus ayant été mis en œuvre depuis 2018, les meilleurs « élèves » étant récompensés par des cadeaux,
- ✓ Dans la mesure du possible, les missions des personnels techniques sont adaptées de telle sorte à ce que le lieu de travail soit au plus proche du lieu de résidence.

- **Promotion des transports publics et de la mobilité « douce »**

Le Groupe souhaite motiver le plus de collaborateurs possibles à se rendre au travail en transports publics ou en combinant avec l'usage du vélo :

- ✓ **Remboursement des frais de transports** en commun à hauteur de 50% du coût de l'abonnement (mensuel ou hebdomadaire) conformément aux articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du code du travail.
- ✓ Mise en place d'une borne à vélo entre nos deux agences parisiennes et à l'agence de Lyon (réflexion pour l'agence de Rouen en cours) : **prêt d'un vélo avec borne à disposition** à l'agence sous réserve de signature d'une charte ;
- ✓ Mis en place d'une **indemnité kilométrique vélo** entre le domicile et le lieu de travail sous condition d'éligibilité

La réduction des émissions de gaz à effet de serre se concrétise également par des sensibilisations régulières permettant d'informer les collaborateurs des bons comportements à adopter.

- **Une politique de sensibilisation affirmée**

La réussite de notre politique environnementale et le respect de nos engagements ne peuvent être entièrement satisfaits sans l'adhésion et l'implication de l'ensemble de nos collaborateurs dans une démarche qui se veut collective. De ce fait, les actions de sensibilisation jouent un rôle majeur et ont régulièrement lieu dans le but de promouvoir des gestes responsables en matière de responsabilité environnementale :

- ✓ **Affichage** des consignes de tri sélectif
- ✓ Rappel des bonnes pratiques par la création et la communication d'un « **guide** des bonnes pratiques RSE » remis avec le Livret d'Accueil à l'occasion de chaque intégration d'un nouveau collaborateur
- ✓ **Campagnes de sensibilisation** active sur les réseaux sociaux et sur le site Groupe et TRSb avec la création d'une rubrique RSE
- ✓ Actions et ateliers dédiés aux problématiques environnementales au travers de **défis ludiques** : Challenge énergétique inter-agence, participation à la semaine du développement durable, « Challenge de la Mobilité », Opération « Allons-y à vélo » ...
- ✓ Organisation et/ou **participation à des événements** extérieurs tel que le ramassage des déchets (Clean Walk, World Clean Up Day, etc.)

## IV – La gestion des déchets

### Les consommables et le matériel

Le Groupe TRSb a considérablement amélioré sa gestion des déchets au cours des dernières années. En effet, depuis 2020, nous avons :

- ✓ Supprimé les ustensiles plastiques dans toutes les agences ;
- ✓ Utilisation de tasses et de verres biodégradables à usage personnel en remplacement de ceux en plastique ;
- ✓ Politique d'achats plus « responsable » notamment pour les goodies (augmentation du pourcentage d'achat de matériels recyclés et recyclables<sup>7</sup>) ;
- ✓ Appliqué la règle des 4 R (Refuser, Réduire, Remplacer et Recycler) en optimisant nos achats de matériel, en faisant des dons à des associations...

### Bon à savoir :

170kg  
de matériel informatique ont  
été remis à l'association  
APPIA en 2021

<sup>7</sup> Plus de détails p43

- ✓ Sensibilisation auprès des collaborateurs sur les déchets et le recyclage ;
- ✓ Fourniture de PC et de matériel informatique à des associations de réinsertion et/ou réemploi notamment dans la région de Nantes (61 équipements informatiques ont été donnés par les équipes nantaises et 39 par les équipes parisiennes à différentes structures)

#### Projets à venir :

- ✓ Inclusion d'un pourcentage de fournitures reconditionnées dans les achats de matériels informatiques.

### La gestion des déchets papiers

Des dispositifs ont été instaurés pour réduire à la source les déchets papiers, le **passage à la numérisation administrative** en est d'ailleurs l'un des piliers phares.

L'évolution drastique à la baisse de la consommation du papier (-54,7%) observée sur le tableau synthétique des principaux indicateurs environnementaux témoigne de l'efficacité des mesures mises en place par le Groupe TRSb sur ces dernières années :

- ✓ Amélioration de la **politique GED** (gestion électronique des données) et dématérialisation totale des documents internes ;
- ✓ Démocratisation de l'**outil de partage** SharePoint/Office 365 et réorganisation des serveurs communs (plus lisibles, plus utilisés) ;
- ✓ Mise en place d'**outils collaboratifs à distance** afin de fluidifier le partage des informations et de limiter par la même occasion les déplacements ;
- ✓ Mise en place d'un **ERP (Boond Manager)** en février 2019 afin d'accéder à une dématérialisation administrative totale (bulletin de salaire, demande et suivi administratif, documents salariés, gestion des temps et des congés, suivi des missions et des entretiens annuels, etc.) ;
- ✓ La **dématérialisation des cartes de visite** avec l'application CARD.PM.
- ✓ Mise en place d'**imprimantes communes** pour les équipes
- ✓ Paramétrage par défaut des imprimantes en noir et blanc et recto/verso
- ✓ Solution de coffre-fort électronique pour les bulletins de salaire ?

Les implications du Groupe en matière de dématérialisation, de concentration des points d'impression, son utilisation grandissante des outils collaboratifs à distance et la création d'espaces virtuels de partage de documents indiquent clairement que l'entreprise s'oriente vers une **culture du « 0 » papier**.

### Le recyclage / Tri sélectif

Depuis 2019, nous avons veillé à ce que les pratiques de tri et de collecte des déchets soient suivies et harmonisées entre les différentes agences :

- ✓ Mise en place de bacs de recyclage pour les cartouches d'encre
- ✓ Mise en place de bacs de recyclage pour les piles
- ✓ Mise en place de poubelles de tri dans chaque agence du Groupe

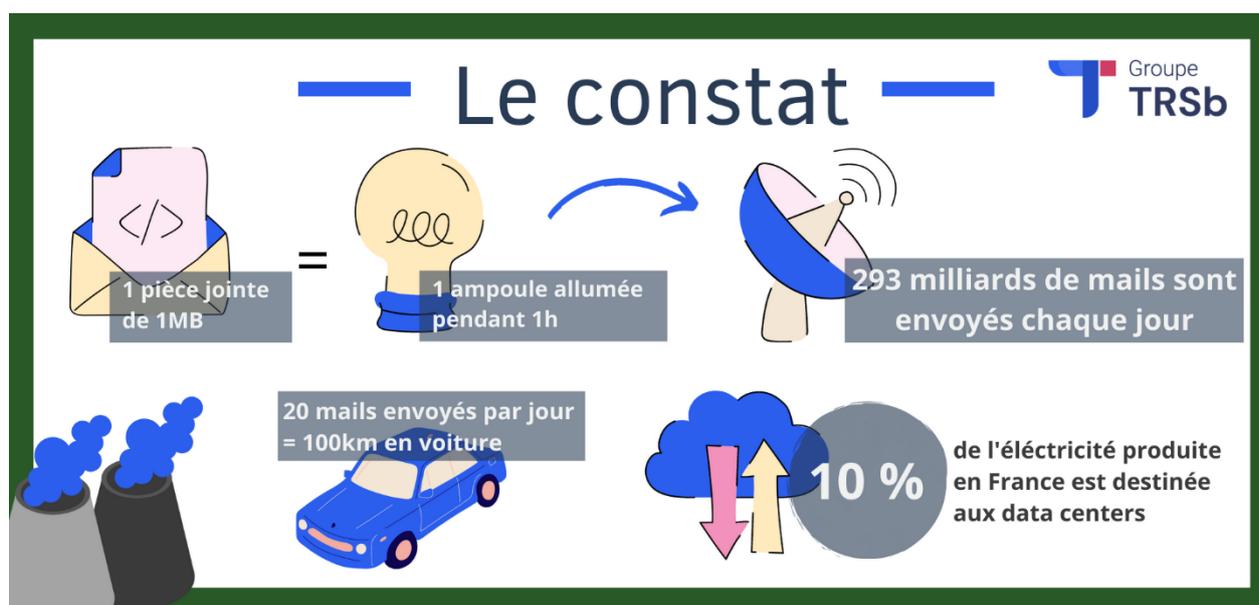
## V – Utilisation durable des ressources et protection de la biodiversité

## La consommation énergétique

Depuis plusieurs années, le Groupe TRSb s'engage dans une démarche d'amélioration énergétique afin de réduire sa consommation d'énergie et de gérer au mieux son impact sur l'environnement.

Les actions menées pour protéger la biodiversité et maîtriser son empreinte carbone s'inscrivent donc dans une démarche **Green IT**, un esprit que le Groupe TRSb transmet dans ses actions quotidiennes avec ses clients, partenaires et collaborateur·trice·s.

En effet, bien que la pollution générée par les activités en ligne est invisible, elle n'en est pas moins réelle.



Conscient de cette évolution néfaste pour l'environnement, le Groupe TRSb, en tant qu'acteur majeur de ce secteur met tout en œuvre pour limiter son impact.

- ✓ La sensibilisation des salarié·e·s aux meilleures pratiques au travers de la communication d'un guide (éteindre son PC en cas d'absence, mise en veille automatique, programmation éco automatique sur les points d'impression, réglementation interne sur l'utilisation du chauffage et de la climatisation, gestion des lumières, etc.) ;
- ✓ Réemploi des équipements informatiques
- ✓ Développement de solutions Green IT pour nos clients
- ✓ Expertise dans le numérique responsable et sur l'écoconception (animations de webinaires, réponses à des projets publics...)
- ✓ La réduction des infrastructures serveurs et la mutualisation des ressources ;
- ✓ L'extinction de l'éclairage des locaux à partir de 20h ;
- ✓ Les actions de dématérialisation ;
- ✓ Signature du Manifeste Planet Tech' Care et participation régulière aux ateliers de formation.

## VI – Bilan carbone

Dans le cadre de son engagement en matière de responsabilité environnementale, et plus particulièrement en ce qui concerne le réchauffement climatique, c'est tout naturellement que le Groupe a souhaité prendre conscience de son impact carbone en mesurant l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre produit par ses différentes activités.

Cette estimation nous permet d'avoir une vision claire de l'impact de nos actions sur l'ensemble d'une année.

<b>Emission</b>		<b>Unité</b>	<b>2021</b>	<b>Equivalent CO2 (en tonne) et évolution depuis 2019</b>
<i>Énergie</i>	Electricité	KWh	20 237	17,29t (+16,6%)
	Autres énergies		76 165	
	<b>Total énergie</b>		<b>96 402</b>	
<i>Déplacements</i>	Train	Km	52 568	294,53t (-49,31%)
	Voitures		1 198 732	
	<b>Total déplacements</b>		<b>1 251 300</b>	
<i>Papier</i>	Déchets papiers	Kg	1 429	1,31t (-71,27%)
<i>Eau</i>	Eau bonbonne	m3	49,2	22,35t (-5,97%)
	Eau de ville		502,8	
	<b>Total eau</b>		<b>552</b>	

On note que la plupart des émissions de CO2 ont baissé. Nous sommes passé de 2,02 tonnes par collaborateur à 0,49 tonnes sur les postes d'émissions indiqués ci-dessus (*nous omettons ici les trajets maison/travail*). Cette baisse s'explique par l'augmentation du télétravail et donc la diminution de consommation des produits et services sur les sites de l'entreprise.

Concrètement, ce bilan carbone répond à pour objectifs de connaître notre niveau d'émissions de gaz à effet de serre pour ensuite établir un plan d'action visant à réduire les plus grosses émissions.

# CHAPITRE 5 - NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING

## RSE

### Obligation légale

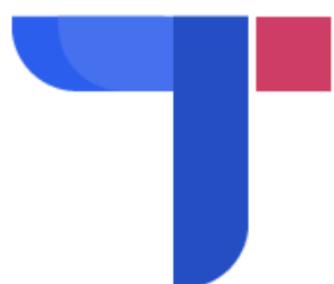
Ce rapport a été produit sur la base du volontariat, le Groupe n'ayant aucune obligation légale de par son statut juridique.

Cet outil, recensant l'ensemble des pratiques et objectifs RSE, répond à deux objectifs :

- ✓ Fournir un référentiel de pratiques RSE sur lequel l'ensemble des agences peuvent s'appuyer pour répondre aux diverses demandes de nos parties prenantes ;
- ✓ Mesurer notre niveau d'engagement et évaluer notre marge de progression sur ce sujet.

### Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences et l'attention de l'ensemble du personnel de la Direction et se sont déroulés entre septembre 2021 et juillet 2022. Ce rapport a été rédigé par notre Chargée de Communication et RSE et a été soumis à la validation du Comité de Direction RSE du Groupe TRSb.



Groupe  
**TRSb**

