


# BILAN RSE 2026

**Une entreprise responsable,  
respectueuse de l'Environnement  
et de l'Humain**



Date de MAJ : 19/02/2026

 Support digital  
ne pas imprimer

# Synthèse de la démarche RSE DocOne en 2026



- **Démarche RSE structurée et alignée**  
DocOne suit une démarche RSE intégrée et mesurable, conforme à la norme ISO 26000 et aux attentes des parties prenantes.
- **Objectif labellisation AFNOR**  
DocOne vise la labellisation AFNOR Engagé RSE en 2026, avec une feuille de route claire.
- **Engagement des collaborateurs**  
Tous les collaborateurs sont sensibilisés à la RSE, une diffusion complète du code éthique et des valeurs de l'entreprise a été réalisée.
- **Bilan carbone et ODD prioritaires**  
Le bilan carbone 2024 sert désormais de référence pour améliorer l'impact environnemental, et 7 ODD prioritaires sont intégrés dans la stratégie.

# Les actions récentes ou en cours

Labellisation **AFNOR ENGAGE RSE** au T2 2026 : mise à jour de la **roadmap** en vue de son obtention

Priorisation **des enjeux RSE** et dialogue avec les parties prenantes

Rédaction et présentation de la **charte anti-corruption** aux fonctions les plus à risque

Formalisation de la raison d'être et le modèle d'affaire

Création d'une charte **Numérique Responsable** et organisation d'**ateliers pluridisciplinaires** de sensibilisation

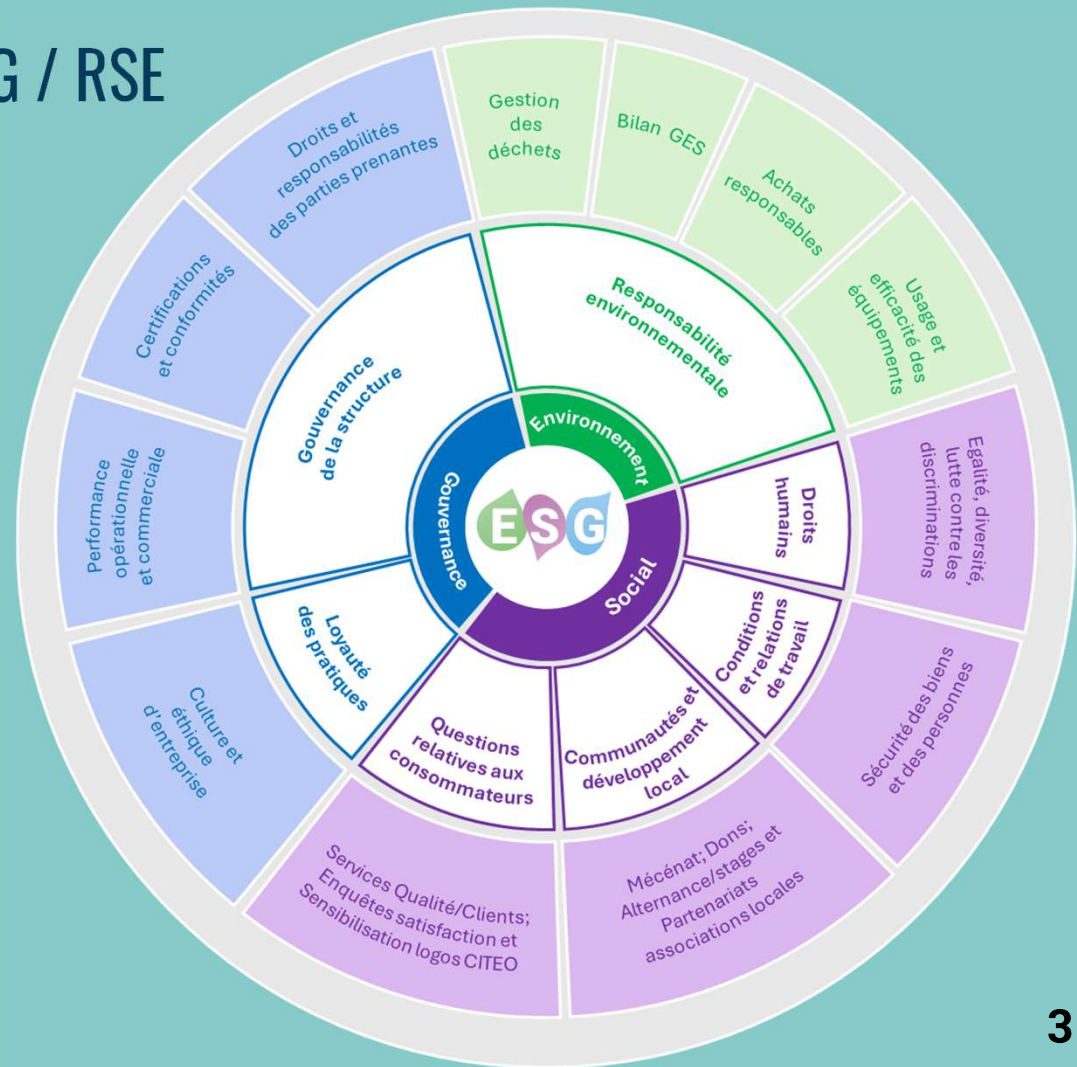


# Les thématiques centrales de la RSE

## Matrice ESG / RSE

Pour structurer notre démarche nous nous appuyons sur les 7 questions centrales définies dans l'ISO 26 000.

Ci-après les principales mesures mises en place par thématique.



## UNE POLITIQUE QSE RESPONSABLE

La démarche de Responsabilité Sociale des Entreprises reflète parfaitement les valeurs portées par DocOne et s'intègre dans sa stratégie et son système de management.

### POLITIQUE QSE RESPONSABLE 2026



#### Respect des engagements

Répondre aux **attentes des acteurs de l'entreprise, de nos clients et partenaires** :

- Poursuivre l'évolution du SMQ selon les normes **ISO 9001 : 2015, NF K11-112 : 2006, NF 544, NF 461**
- **Tenir les engagements** contractuels et réglementaires
- **Satisfaire les besoins** de nos clients et partenaires

#### Performance Opérationnelle et Commerciale

Améliorer la **qualité et l'efficacité** de nos prestations :

- **Poursuivre l'évolution** de notre organisation avec la mise en place d'outils performants, garantissant la **sécurité des prestations** fournies
- **Développer les compétences** de nos équipes pour consolider nos savoir-faire et **intégrer les nouvelles technologies**
- **Fidéliser** nos clients actuels et **conquérir** de nouveaux marchés
- **Etre agile** pour proposer de nouveaux produits et services

#### R S E

Garantir la **Santé et Sécurité des salariés** :

- **Organiser l'accueil et la formation** des nouveaux collaborateurs
- Organiser un environnement de travail préservant le **bien-être, la santé et sécurité** de nos collaborateurs

Minimiser notre impact Environnemental :

- Aller plus loin dans le **tri de nos déchets**
- **Orienter nos achats**
- Réduire notre **empreinte carbone**

Créer une **charte numérique responsable** et sensibiliser les utilisateurs

Appliquer notre **code éthique** et la **charte anti-corruption** à tous les niveaux

Obtenir la **labellisation Engagé RSE AFNOR** au T2 2026



# Gouvernance

- Prise en compte des enjeux RSE dans les Revues de Processus et dans la Revue de Direction
- **Sensibilisations RSE** des collaborateurs
- Plan d'action RSE vers la labellisation AFNOR ENGAGE RSE
- **Ateliers pluridisciplinaires** pour identifier nos parties prenantes et mettre en place un dialogue autour des enjeux prioritaires du Développement Durable
- Moyens humains et financiers pour mettre en œuvre la démarche
- Valeurs de l'entreprise identifiées dans le **code éthique**, qui est partagé avec l'ensemble des collaborateurs
- Ateliers pluridisciplinaires pour sensibiliser les collaborateurs au changement climatique



## Indicateurs 2025 :

- 100 % des collaborateurs sensibilisés à la RSE (hors arrêts longs)
- 100 % des collaborateurs ont pris connaissance du code éthique (hors arrêts longs)
- Taux de femmes au sein des organes de gouvernance (CODIR + CPE) : 50%

# Ressources Humaines, relations et conditions de travail



- **Livret d'accueil** remis lors de l'intégration
- **Entretiens individuels** (évaluation, professionnel, bilan des 8 ans) entre salariés et managers
- **Plan de formation** annuel en fonction des souhaits des salariés et adaptable en fonction des besoins ad hoc.
- **Suivi des compétences** dans le SIRH
- Accompagnement individuel de chaque salarié dans sa carrière par un management de proximité
- Formation adaptée à l'évolution du poste de travail et des nouvelles technologies
- **Sensibilisations internes : RGPD, usage de l'IA, qualité, sécurité et RSE**
- ETAM administratifs : souplesse sur les horaires de prise de poste et départ
- Equilibre de la Pyramide des âges

## Indicateurs 2025 :



- Index égalité femme / homme : 92 %
- Taux de femmes dans les organes de gouvernance : CODIR 50% / CPE 50%
- Taux de réalisation du plan de formation : 92,3 %
- Taux de salariés formés : 65 %
- Taux de réalisation des entretiens annuels et professionnels : 99 %
- Taux de turnover : 7,95 %
- Tickets restaurants financés à hauteur de 60 %
- Mutuelle financée à hauteur de 70% à partir d'avril 2026

# Ressources Humaines, relations et conditions de travail

- **Evaluation annuelle des risques** au poste de travail (DUERP) pour assurer la santé et la sécurité au travail et prévenir les accidents professionnels
- Réalisation d'une enquête en cas d'accident de travail
- Minimisation du bruit dans les ateliers (mesure faite par la médecine du travail) et port des EPI obligatoires dans les ateliers 
- Choix des équipements adaptés au poste de travail
- **Sécurisation** des sites de production 
- Démarche en collaboration avec les représentants du personnel
- **Charte télétravail** faisant valoir le droit à la déconnexion, 3 jours obligatoires sur site par semaine pour lutter contre l'isolement social et professionnel
- Fidélisation des contrats en CDI
- Optimisation du recours aux contrats intérimaires et transformation en CDI quand c'est possible
- Garantie de la durabilité de l'emploi

## Indicateurs 2025 :

- Taux de fréquence des AT : 0,04
- Taux de gravité des AT avec arrêt : 0,86
- Nombre de maladie professionnelle : 0
- Taux de personnes formées à la sécurité : SST 18 % / Extincteurs 52% / Guides et Serres files 30 %



# Droits humains



## Egalité, Diversité et lutte contre les discriminations :

- Lutte contre le harcèlement : 1 référent et 1 suppléant harcèlement sur chaque site
- Formation / **sensibilisation des managers** au risque harcèlement
- Formalisation de la **politique handicap** par la Direction
- Sensibilisation RQTH, ateliers TMS et sophrologie
- Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap
- Travail inclusif avec des entreprises adaptées (SOLUC'EA, APF, ELISE)
- Recyclage des mégots avec Ecomégot, Entreprise sociale et Solidaire

### Indicateurs 2025 :



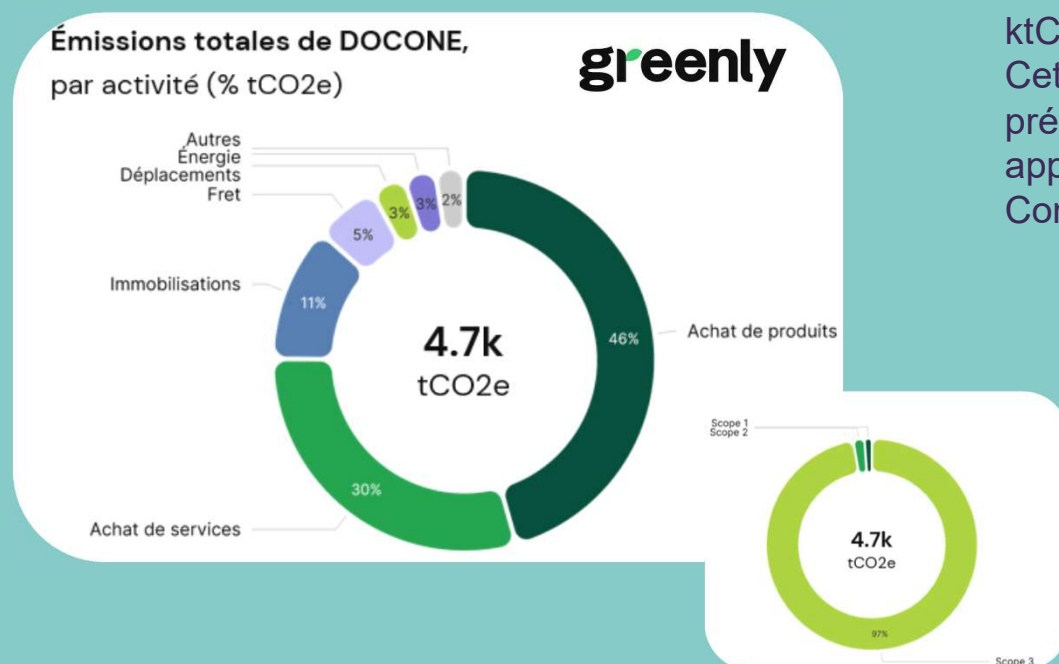
- Taux de collaborateurs en CDI porteurs d'une RQTH : 11,7%
- En incluant les intérimaires ce taux passe à : 13,9 %

# Environnement

## DocOne réduit ses émissions

Notre bilan carbone sur les données 2024, montre une forte amélioration par rapport à la dernière mesure de 2023 (7,1 ktCO<sub>2</sub>e).

Cette amélioration est liée à la fiabilité de la mesure : précédemment la mesure reposait exclusivement sur une approche monétaire avec l'analyse du Fichier d'écriture Comptable (FEC).



Pour 2024, 49 % de nos émissions ont été calculées à partir de données physiques


2024 devient notre année de référence



### Nos engagements :

- Nous nous engageons à une **transparence totale** auprès de nos clients.
- La maîtrise et la réduction de notre empreinte carbone restent une priorité stratégique.

# Environnement

- Eclairage des ateliers avec des LED basse consommation, climatisation réversible et arrêt du chauffage au gaz sur le site de Mérignac
- Variateurs de lumière dans les bureaux et incitation à limiter le chauffage
- **Bornes de recharge** pour les voitures électriques sur les sites
- Augmentation de la température des salles serveurs de 5°C pour diminuer de 20% la consommation d'énergie
- Eco gestes dans les bureaux, les ateliers et les sanitaires
- **Sensibilisation** des collaborateurs au numérique responsable
- **Tri sélectif** des déchets industriels et bureaux
- Aucun composant présent dans nos encres n'est classé comme dangereux pour la santé
- Collecte et restitution des toners et des encres usagés de nos imprimantes laser et jet d'Encre vers les circuits de recyclages 

## Indicateurs :

- PUE (Power Usage Effectiveness) annuel moyen < 1,3 pour notre Datacenter principal
- Taux d'achat de matériel informatique labellisé ou avec un critère de performance TCO, EPEAT, Energy Star : 60 %
- Taux Recyclage EEE en fin de vie : 10% des serveurs, baie de disque et châssis sont revendus par l'intermédiaire d'un broker
- Taux de réutilisation des EEE en fin de vie : 20% des postes de travail fixes donnés à des écoles ou associations et 90 % de PC portables revendus aux salariés



# Environnement

## Innovation et conception vers une production durable :

- Renouvellement du parc de mise sous plis de spécialité sur nos 2 sites de production : rationalisation du nombre de machines, meilleure performance énergétique
- Renouvellement du parc de mise sous plis industrielle à Bruguières, avec achat de matériel d'occasion reconditionné
- Renouvellement du parc impression industrielle à Bruguières avec du matériel d'occasion reconditionné : meilleure performance énergétique, baisse de la consommation d'encre, baisse de la consommation d'énergie
- Investissement dans une machine à fabriquer des enveloppes à Bruguières : baisse du transport routier, suppression du conditionnement (Cartons, palettes, films plastique), fabrication au besoin (pas gestion de stock, pas de risque de destruction)


### Indicateurs 2025 :

- 70 % de véhicules hybrides ou électriques
- Cartes 8,25 % de la production réalisée sur des supports en PVC recyclé / 30% de la production réalisée sur des supports en carton
- 100 % des Achats de papiers issus de forêts durablement gérées (PEFC / FSC)



# Loyauté des pratiques



- Dispositif d'alerte éthique (loi SAPIN II) destiné à permettre de recueillir les signalements 
- Procédure précisant les conditions de formalisation, de diffusion et de traitement de l'alerte est portée à la connaissance des collaborateurs
- Utilisation du dispositif de répartition des profits
- Engagement de DocOne :
  - Haut niveau d'éthique des affaires et lutte contre la corruption, le conflit d'intérêts, le trafic d'influence et toute autre forme de fraude => Création d'une **charte anti-corruption**
  - Respect de ses clients au travers des offres de service
  - Respect des réglementations nationales et internationales

## Indicateurs 2025 :



- Pas de signalement à ce jour
- 100 % des collaborateurs ont pris connaissance du code éthique (hors arrêts longs)

# Communautés et développement local

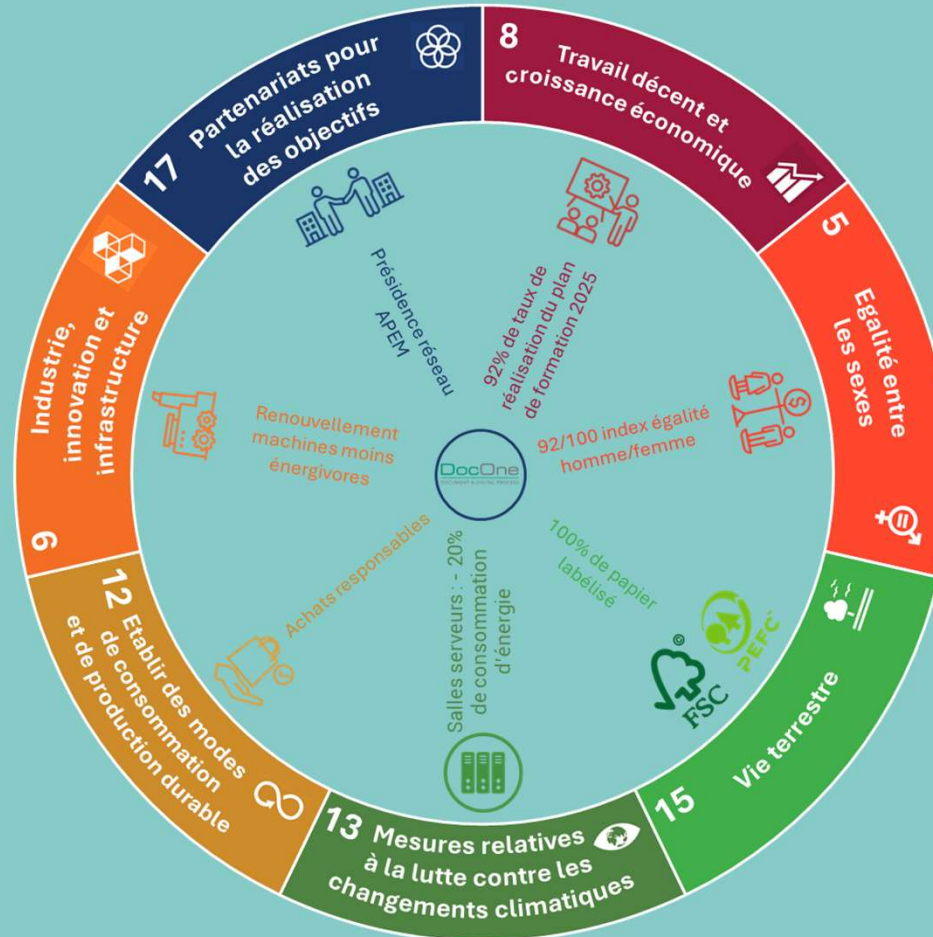
- DocOne membre fondateur du club des mécènes du sport en Nouvelle Aquitaine,
- Membre de la FNTC (Fédération Nationale des Tiers de Confiance)
- Lien durable avec des associations locales : Invest'In Bordeaux, Réseau Entreprendre, APEM
- Participation aux évènements proposés par la CCI
- Développement du recours à l'alternance
- Accueil de stagiaires de tout niveau

## Indicateurs 2025 :

- 3 alternants pour la période 2024-2025
- 4 stagiaires de troisième et seconde en 2025



# Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable



En synthèse, le suivi des actions RSE a permis d'identifier les 7 ODD sur lesquelles nous agissons.

Les indicateurs associés sont des exemples de contribution à ces ODD.