



DALLOZ JOAILLERIE

Rapport  
de Responsabilité  
Environnementale  
et Sociale





## LE MOT DE PHILIPPE BARBAT

Directeur général

Notre activité a connu en 2021 une année tout simplement exceptionnelle. Le rebond observé à la fin de l'année 2020, année difficile à bien des égards, s'est largement confirmé en 2021. Et la tendance se poursuit en 2022 avec, au premier trimestre, un chiffre d'affaires équivalent à celui réalisé sur l'année 2014 entière. En 8 ans, nous avons multiplié notre chiffre d'affaires par 13 !

Cette réussite, qui reflète bien sûr la bonne santé de l'ensemble du secteur du luxe, Dalloz Joaillerie la doit à la fidélité et à la confiance de ses clients. Cette confiance, nous l'avons gagnée grâce à l'excellence opérationnelle collective de nos équipes. Pour preuve, nous avons cette année réussi tous nos développements et industrialisations.

La grande satisfaction de nos clients, nous la devons à nos collaboratrices et collaborateurs, engagés et compétents.

Il faut d'autant plus souligner cette réussite qu'elle s'est réalisée dans un contexte RH « intense ». L'entreprise a

connu un record de recrutements, une réorganisation générale des temps de travail et une pandémie de COVID toujours présente, marquant de son empreinte notre fonctionnement, nos vies et bon nombre de nos décisions.

Notre nouvelle « marque Employeur » a pris son essor en 2021. Elle est notamment visible sur notre nouveau site web\*. Au total, au cours de l'année 2021, nous avons accueilli, formé et intégré plus de 350 personnes. Ces recrutements ont été accompagnés de formations nombreuses et intensives délivrées en interne dans nos centres de formation, développés dans les entités dès 2020.

La réorganisation des temps de travail a été faite dans tous les sites du Groupe. Fruits d'un dialogue social constructif tout au long de l'année, des accords ont été signés avec l'ensemble des syndicats pour mettre en place les 2x7 dans nos cinq entités.

La mobilisation des équipes face à la crise sanitaire qui a perduré pendant

*« La grande satisfaction de nos clients, nous la devons à nos collaboratrices et collaborateurs, engagés et compétents. »*

toute l'année 2021 n'a pas faibli. Je tiens à souligner la très bonne gestion sur tous les sites : aide, communication, limitation des risques, mesures d'accompagnement, etc.

À l'heure où nous publions ce quatrième rapport RSE, le contexte géopolitique assombrit les perspectives internationales. Nous sommes particulièrement vigilants à notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous assurons de ne pas être en relation d'affaires avec des tiers soumis à des sanctions internationales. Dans le cas contraire, toutes les mesures de diligence nécessaires sont systématiquement mises en œuvre.

**« Nous gardons ce même cap sur la croissance. »**

Malgré ce contexte incertain, nous gardons ce même cap sur la croissance. Pour les années à venir, un défi d'augmentation capacitaire s'impose à

nous. Nous le relèverons grâce au soutien de nos actionnaires pour notre stratégie d'investissements. Ainsi, Rolot & Lemasson a installé un atelier de kits à Valence et prévoit déjà l'ouverture d'un nouvel atelier à Montépile (Jura) en septembre 2022. La maison Sauvat devrait s'implanter dans de nouveaux locaux dans les tout prochains mois.

Cette croissance, nous la menons désormais avec la préservation environnementale en prérequis. Le déploiement de stations d'épuration accompagne l'ouverture de tout nouveau site. Les bâtiments sont conçus ou rénovés aux standards BREEAM niveaux 3 ou 4, une toiture photovoltaïque est à l'étude pour l'une de nos futures manufactures.

Je vous souhaite une bonne lecture de notre rapport RSE 2022.

\* <https://dallos-joaillerie.com/>





## SOMMAIRE

|    |                                                                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 04 | Le mot de Philippe Barbat                                                                                                    |
| 09 | Dalloz Joaillerie, figure emblématique sur la scène internationale de la joaillerie, made in France                          |
| 10 | La joaillerie, notre art de vivre depuis 1916                                                                                |
| 12 | Chiffres clés                                                                                                                |
| 15 | Notre vision de la responsabilité d'entreprise                                                                               |
| 18 | L'éthique, fondement de notre démarche                                                                                       |
| 23 | <b>#1</b> Agir en employeur responsable et bienveillant                                                                      |
| 43 | <b>#2</b> S'engager dans la transmission et la préservation des savoir-faire en partenariat avec nos clients                 |
| 49 | <b>#3</b> Limiter notre empreinte environnementale                                                                           |
| 55 | <b>#4</b> Assurer la traçabilité des matières et développer une chaîne d'approvisionnement où prévalent éthique et vigilance |





## DALLOZ JOAILLERIE, FIGURE EMBLÉMATIQUE SUR LA SCÈNE INTERNATIONALE DE LA JOAILLERIE, MADE IN FRANCE

Dans un secteur où la perfection est un prérequis, Dalloz Joaillerie est aujourd'hui reconnu pour la qualité de ses produits et apparaît régulièrement dans le peloton de tête des acteurs fabriquant les plus beaux bijoux. Ces exigences de beauté, de perfection et de qualité sont inscrites dans l'ADN du Groupe.

Dalloz Joaillerie est au service des Maisons de luxe et fonde sa croissance par l'intégration progressive d'entités couvrant toute la chaîne de production – de la fabrication de l'alliage à la distribution du bijou.

**Notre activité de sous-traitance  
joaillière pour le compte de  
grandes Maisons de joaillerie  
compte 6 entités :**

- Charles Perroud, sous-traitant de joaillerie pour les maisons de la Place Vendôme ;
- Maison Sauvat, atelier de haute joaillerie répétitive ;
- DPS Septmoncel et DPS Beaune, joint-venture avec la maison Van Cleef and Arpels ;
- Fair'Belle, aliancier ;
- Rolot & Lemasson, chaîniste et apprêteur.

### 6 ENTITÉS EN FRANCE



Charles Perroud  
DALLOZ JOAILLERIE



Maison Sauvat  
DALLOZ JOAILLERIE



DPS Septmoncel



DPS Beaune



Rolot & Lemasson  
DALLOZ JOAILLERIE



FAIR'BELLE

# LA JOAILLERIE, NOTRE ART DE VIVRE DEPUIS 1916

D'origine jurassienne, Dalloz s'est constitué en quelques étapes clés, à partir d'une activité de Bijouterie Traditionnelle et a par la suite enrichi son portefeuille d'activités dans le secteur de la Joaillerie.

**1916**  
Création de Dalloz Frères

**1972**  
Acquisition de Charles Perroud, fer de lance de la bijouterie traditionnelle

Fondé en 1880, Charles Perroud est à l'origine de la présence du Groupe dans la bijouterie traditionnelle. L'entreprise en est très vite devenue un acteur important grâce à un savoir-faire industriel dans la production en grandes séries et à sa maîtrise des techniques de laminage, estampage, découpage, tréfilage et polissage.

**1991**  
Acquisition de Sauvat, fabricant de chaînes joaillières

**1994**  
Acquisition de Pfertzel, renommé Fair'Belle

**2000**  
Acquisition de Rolot & Lemasson

Première unité de production de « chaîne au mètre » — fondée en 1869 — Rolot & Lemasson constitue le premier maillon de la production joaillière. Au fil des ans et des évolutions, l'entreprise s'impose comme une figure de la bijouterie fantaisie et du bracelet d'identité. Après son intégration au Groupe Dalloz Frères, Rolot & Lemasson opte pour le renforcement de son activité de joaillerie en développant des offres sur mesure pour les artisans et les grandes Maisons de luxe.

## ANNÉES 2010

Obtention de la certification RJC par les entités Charles Perroud, Fair'Belle et Rolot & Lemasson.

## 2014

Création de la marque Dalloz Joaillerie, exploitée par la holding Dalloz Frères

## 2016

Ouverture du site de DPS Septmoncel

## 2019

Ouverture du site de DPS Beaune / Publication du 1er rapport RSE de Dalloz

## 2020

Malgré les freins liés à la crise sanitaire, Dalloz pose les bases d'une croissance rapide dès 2021

Obtention de la certification RJC par Septmoncel

## 2021

Le Groupe connaît une croissance exceptionnelle et réalise les premiers jalons de sa transformation

## 2022 / 2023

Le Groupe prévoit une augmentation capacitaire dans tous ses domaines d'activité

## AMBITION 2024

Dalloz poursuit les objectifs stratégiques suivants :

- > Être reconnu comme l'expert industriel leader en développement et en conception de joaillerie « access »
- > Travailler harmonieusement et de manière pérenne avec ses clients actuels et futurs.
- > Être à même de saisir les opportunités de croissance externe.

# CHIFFRES CLÉS

L'évolution des chiffres d'activité – quantités d'or livré et nombre de bijoux livrés – reflète la croissance très forte que le Groupe a enregistrée en 2021. Cette croissance s'est également confirmée au premier trimestre 2022 qui présente à lui seul une activité équivalente à celle de toute l'année 2014.

**+89%**

de croissance en  
quantité d'or livré

**+94%**

de croissance en  
nombre de bijoux livrés

**+61%**

d'accroissement  
des effectifs entre  
2018 et 2021.

Quantité d'or livré (en kg)  
Groupe Dalloz Joaillerie



Nombre de pièces livrées  
Total Joaillerie et Bijouterie Traditionnelle



Le profil humain de Dalloz



Effectifs totaux

■ Dont ouvriers  
et employés

■ Dont cadres  
et agents de maîtrise



**+18**

MÉTIERS EN  
JOAILLERIE



**08**

MAISONS DE LUXE  
SERVIES PAR  
DALLOZ JOAILLERIE



**610**

COLLABORATEURS



**05\***

ENTITÉS SUR 6  
SONT CERTIFIÉES RJC



**53%**

DE FEMMES

**79%** des effectifs en  
contrat à durée  
indéterminée

\* le site de DPS Beaune sera certifié en octobre 2022





# NOTRE VISION

DE LA RESPONSABILITÉ  
D'ENTREPRISE

## Un bijou.

*Ce n'est pas simplement un objet, un bijou.*

*C'est un plaisir, une occasion, un moment de vie, un souvenir, une virgule dans le temps qui s'inscrit dans un objet taillé, façonné, soigné.*

*Aussi personnel qu'il devienne, il est d'abord une œuvre collective avant d'être ce bijou. Il contient un savoir-faire précis, séculier parfois, qui se transmet de génération en génération.*

*Cette expertise, nous la portons au sein de l'entreprise comme l'on portera ce bijou : nous l'accompagnons, la valorisons, en prenons soin. Nous souhaitons faire progresser chacun avec les valeurs qui sont les nôtres : la passion du travail bien fait, l'écoute de l'autre, le respect des hommes, du métier, et de nos ressources, aussi nobles que précieuses comme l'eau, l'énergie, l'or...*

*Nous, Dalloz Joaillerie, repensons sans cesse la noblesse de notre métier pour la faire vivre avec bienveillance et intégrité dans notre entreprise d'abord, et dans le monde d'aujourd'hui ensuite.*



## UNE DÉMARCHE RSE POUR UNE ENTREPRISE À IMPACT POSITIF

Chez Dalloz Joaillerie, nous avons pour ambition d'être reconnu comme l'expert industriel leader en développement et en conception de joaillerie « access ». Le Groupe souhaite travailler harmonieusement et de manière pérenne avec ses clients actuels et futurs et se transformer pour être à même de saisir les opportunités de croissance externe.

Cette ambition s'accompagne de responsabilités. L'exemplarité est en effet de mise pour une entreprise qui revendique une place de leader.

Le luxe s'incarne dans la transmission de valeurs fortes, de savoir-faire rares et dans l'authenticité des matières et des gestes. Pour revendiquer l'excellence de ses produits, une entreprise du luxe se doit d'assurer l'excellence environnementale de ses activités, l'éthique de sa chaîne d'approvisionnement, le développement des compétences et l'accomplissement de chacun.

Aujourd'hui, être capable de prouver son engagement n'est plus une « best practice », mais un prérequis standard :

- pour les Maisons, ce sont des critères de sélection de leurs partenaires sous-traitants ;
- pour les clients finaux, chez qui croît année après année cette exigence d'éthique ;
- pour les collaborateurs, toujours plus en quête de sens dans leur métier.

En 2019, Dalloz Joaillerie a donc défini quatre ambitions qui porteront sa démarche de responsabilité d'entreprise jusqu'en 2025.

*Le schéma ci-dessous présente ces ambitions et leur contribution aux objectifs de développement durable de l'ONU.*



À partir de ce cadre, les entités de Dalloz Joaillerie ont contribué en 2019 à l'élaboration de plans d'action concrets.

Depuis 2019, Dalloz Joaillerie dispose également d'un outil de reporting RSE qui

nous permet de rendre compte de notre performance pour certaines thématiques abordées dans le présent rapport. Nous avons ainsi mis en place les bases d'une démarche d'amélioration continue.



## PÉRIMÈTRE DU REPORTING RSE POUR L'EXERCICE 2021

Ce 4<sup>e</sup> rapport présente les réalisations et pratiques en matière de responsabilité sociale et environnementale des activités des 6 entités du Groupe Dalloz Joaillerie. Lorsque les données pour un indicateur ne sont disponibles que sur un périmètre restreint, celui-ci est précisé en note sous l'indicateur.

# L'ÉTHIQUE, FONDEMENT DE NOTRE DÉMARCHE

L'éthique est un élément clé de notre activité. Son but est de préserver la réputation de notre Groupe, de renforcer la confiance de nos partenaires. Adopter un comportement éthique, c'est agir de manière alignée avec nos valeurs, promouvoir une culture d'intégrité, agir en conformité avec les législations et régle-

## LA CHARTE ÉTHIQUE DE DALLOZ JOAILLERIE, POUR DAVANTAGE DE TRANSPARENCE



mentations nationales et internationales, respecter le droit et la dignité des personnes, la tolérance et le respect des cultures.

Nos comportements éthiques s'incarnent au quotidien dans nos relations avec nos parties prenantes : clients, fournisseurs ou collaborateurs.

La Charte Éthique de Dalloz Joaillerie a été signée en janvier 2016. Elle présente et décrit les comportements à adopter par chaque collaborateur en interne et avec les parties prenantes et sert de référence pour guider les prises de décision. Elle s'applique à l'ensemble des entités du Groupe.

À l'embauche, la charte est présentée à chaque nouveau collaborateur. Celui-ci la signe et s'engage à la suivre dans le cadre de ses activités professionnelles, quels qu'en soient le lieu et la nature.

Nous nous assurons par ailleurs que chaque collaborateur réponde aux valeurs d'intégrité, de respect, d'éthique commerciale qui caractérisent notre Groupe.

## LUTTE CONTRE LES VOLS ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Chaque filiale, en fonction de la nature de ses activités, a mis en place des procédures de sécurité à l'entrée et à la sortie des locaux. Ainsi, chaque jour, toute personne interne ou externe au site entrant sur les zones de production passe au détecteur de métaux. Ce système est renforcé par les procédures internes de pesée tout au long du processus de fabrication des produits et par la mise en place de sachets inviolables.

Conformément à la Charte Éthique, nous bannissons toute forme ou tentative de corruption, refusons la contrebande, le détournement de fonds, la fraude, le racket et la fraude fiscale.

Les processus internes et externes, liés à notre devoir d'exemplarité et à l'extrême vigilance de nos clients sur nos approvisionnements, ont été conçus pour limiter ces risques.





#### Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme

Nous nous refusons à participer à toute activité propice directement ou indirectement au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme. Ce point est stipulé dans notre Charte Éthique.

Pour cela, une procédure d'enregistrement comptable informatique permet une parfaite traçabilité des flux matière depuis 2010. La dématérialisation et l'inscription en compte poids permettent de renforcer le processus et de qualifier toutes les opérations, y compris dans le cadre des transactions entre entités du Groupe. Tous les transferts physiques d'or se font sous scellés, pesés à l'entrée et à la sortie de chaque site et sont tracés sur l'intégralité de la chaîne de fabrication.

Tout milligramme d'or est ainsi tracé et comptabilisé, contribuant également à en réduire les pertes.

Les diamants, qu'ils soient achetés par les entités Dalloz ou confiés par nos clients, font l'objet d'une démarche d'exigence responsable assurant de ne travailler qu'avec des pierres de sources connues, qualifiées et tracées. Nous exigeons de nos fournisseurs ou partenaires clients des pierres certifiées selon le référentiel du Processus de Kimberley (voir p. 60).

Grâce à un code-barres permettant la traçabilité de la pierre jusqu'au bijou serti, chaque pierre est attribuée à une commande spécifique. Généralisé à toutes les entités, ce dispositif a permis d'éliminer tout stock de pierres depuis 2015.

De même le Groupe interdit toute transaction en monnaie, tous les règlements s'opérant par virements, afin de limiter les risques.

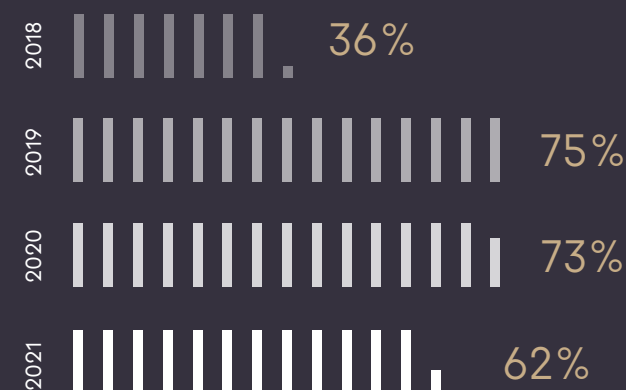
## MOBILISATION DE NOS COLLABORATEURS CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LA CORRUPTION

#### Diffusion de la culture de l'éthique

Toutes les entités du Groupe sont mobilisées dans la diffusion des chartes, codes, processus et comportements permettant de lutter contre les pratiques de corruption et de blanchiment d'argent. Après la diffusion d'un Code de Conduite et sa

déclinaison dans les règlements intérieurs de l'ensemble des entités du Groupe en 2020, les entités ont poursuivi en 2021 leurs actions de sensibilisation. Le directeur de **DPS Septmoncel**, notamment, a été formé.

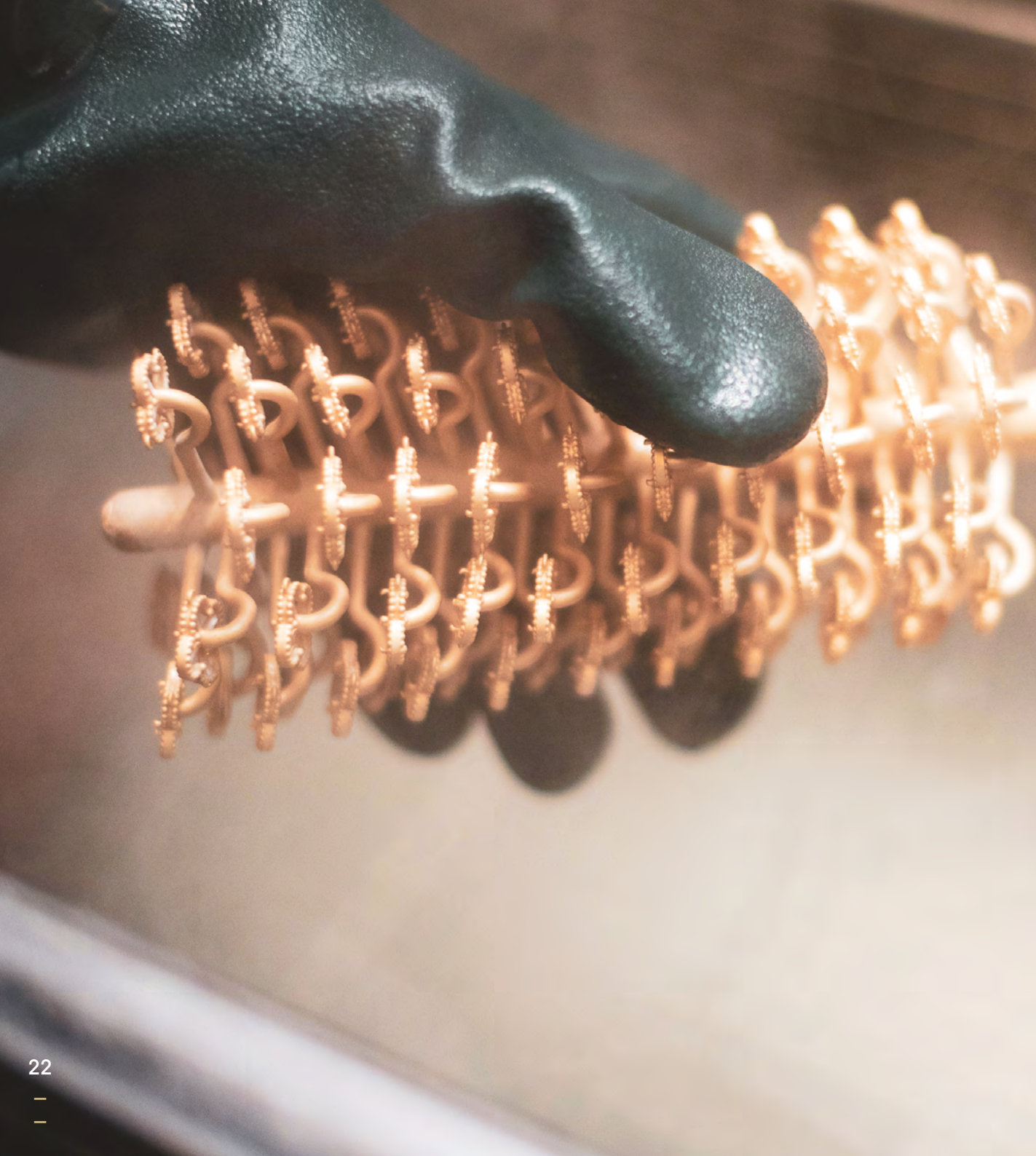
#### Part des collaborateurs formés à la lutte contre la corruption/blanchiment et financement du terrorisme



L'année 2021 a été marquée par un nombre exceptionnel de nouveaux recrutements. Les équipes se sont mobilisées pour former les nouveaux arrivants. Cependant,

malgré les efforts, la part des collaborateurs formés à la lutte contre la corruption/blanchiment et financement du terrorisme enregistre une légère baisse en 2021.





# #1

## AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET BIENVEILLANT

Notre politique de Ressources Humaines s'inscrit dans la bienveillance comme source de performance et tend ainsi vers l'excellence. Nous faisons le choix d'un recrutement vertueux, fondé sur des valeurs de respect, en mettant l'humain au cœur de nos préoccupations.

## AGIR POUR LA SÉCURITÉ ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ DE NOS SALARIÉS, POUR PLUS DE SÉRÉNITÉ

### CONSTAT

En tant qu'employeur, notre priorité est de garantir la santé et la sécurité de tous nos salariés à court et à long terme. Nos activités nécessitent l'utilisation de produits chimiques quasiment à toutes les étapes du processus, au moment des opérations de dégraissage, de collage et d'usinage. Elles sont également parfois à l'origine de troubles musculo-squelettiques (TMS). Certaines opérations, comme le polissage, occasionnent des accidents bénins, mais fréquents. Enfin, certains salariés sont amenés à travailler dans des ateliers avec un bruit faible, mais constant.



### DÉMARCHE

Chez Dalloz Joaillerie, la santé-sécurité est l'affaire de tous. Nous développons cette culture via nos leaders qui l'intègrent dans la gestion quotidienne de leurs lignes et l'incarnent par leur propre exemplarité.

Un programme de sensibilisation sur les enjeux d'environnement et de sécurité est en place pour acculturer les équipes aux façons d'opérer selon des processus de sécurité rigoureux.

La vigilance collective concerne notamment :

- le respect du port des équipements de protection individuelle (EPI) en fonction des produits manipulés ou des particularités de chaque environnement de travail (bruit notamment);
- le stockage de produits dans des armoires dédiées;
- l'utilisation de bacs de rétention adaptés.

La prévention des TMS s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Elle consiste à analyser les gestes et postures, qui par leur répétition peuvent provoquer des troubles et impacter la santé des salariés. Les équipements et l'environnement sont ensuite modifiés ou adaptés pour une meilleure ergonomie des postes et un confort dans la pratique du métier.

Des actions de sensibilisation et formation sont régulièrement réalisées pour prévenir les accidents.

### ACTIONS 2021

Les équipes de **Rolot & Lemasson** ont réalisé la refonte complète du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels avec une analyse approfondie des risques poste par poste. Des fiches de risque au poste ont ainsi pu être établies et les 20 priorités n°1 en matière de prévention, identifiées.

À **Septmoncel**, afin d'atténuer les TMS, la polyvalence a été augmentée sur les lignes. Les collaborateurs ne travaillent pas plus de 3,5 heures par jour sur un même poste en Joaillerie. Sur le site de **Charles Perroud**, après des tests concluants, des sièges ergonomiques ont été installés pour les postes de tireuses de cire, opérateurs en parachèvement et régisseurs de commandes numériques.

Sur ce site, l'année 2021 a été dédiée à la gestion fine de la crise sanitaire avec de nombreuses communications aux salariés,

la distribution régulière d'équipements de protection et la mise à jour régulière du protocole interne.

Les sites de **DPS Beaune** et de **Charles Perroud** ont réalisé des campagnes de sensibilisation des collaborateurs et des visiteurs à la prévention « bruit ». Des bouchons d'oreilles en mousse ont été mis à la disposition des collaborateurs et des bouchons moulés sont proposés pour les personnes en CDI chaque année.

**Fair'Belle** a réalisé un sondage, et un état des lieux des risques de TMS et organisé une visite de la médecine du travail sur les postes à risques. Les personnes concernées par des postes à risques ont suivi des formations d'habilitation.

#### TOUJOURS MOBILISÉS FACE À LA CRISE SANITAIRE

Dès le début de la pandémie, un protocole sanitaire Groupe Dalloz a été rédigé et transmis à l'ensemble des entités.

Sur le site hébergeant **Charles Perroud** et **Maison Sauvât**, l'année 2021 a été dédiée à la prévention sanitaire avec la mise à jour du protocole selon prescriptions nationales. De nombreuses communications ont été faites aux salariés et le site s'est assuré que les collaborateurs disposaient en permanence des équipements de protection sanitaire (gel, masques, gants, etc.) qui ont été fournis.

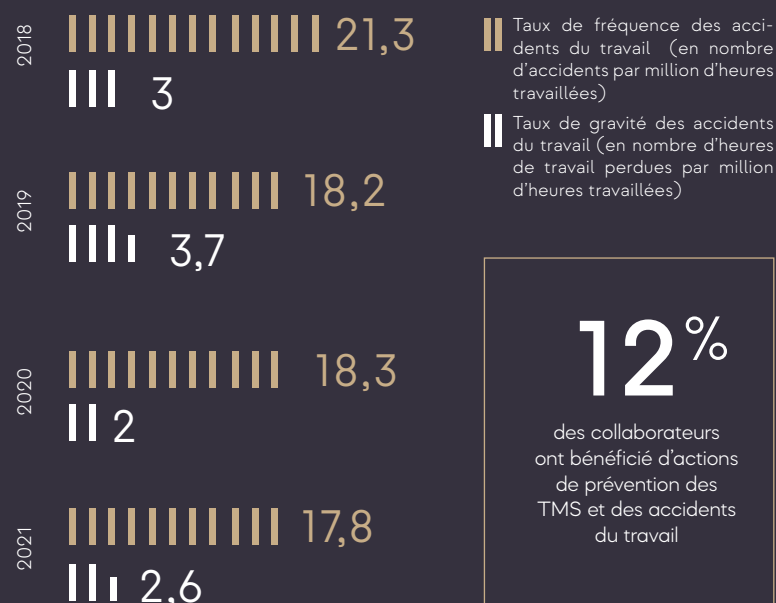
Le site de **DSP Beaune** a sensibilisé et informé ses salariés sur la COVID et la crise sanitaire. Il a également mis en place un protocole interne de protection des personnes (plexiglas entre les tables, distribution de gel hydro-alcoolique, distribution de masques, etc.). Les procédures et la conduite à tenir en cas de contamination COVID ont fait l'objet d'affichages sur les écrans tout au long de l'année 2021.

À **Septmoncel**, en plus des mesures de protection du personnel déjà en place depuis 2020, de nouvelles mesures ont été déployées comme par exemple l'ajout de séparateurs vitrés aux tables du réfectoire ou la désinfection des établis de travail pendant la pause de midi.



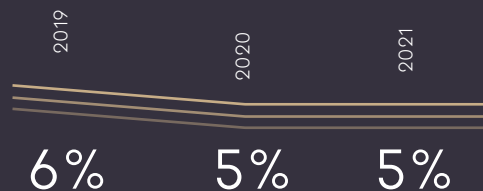
## BILAN

### Accidents du travail



Un taux d'absentéisme

**STABLE**



## PERSPECTIVES

Le site de **DPS Beaune** prévoit pour 2022 la réalisation d'une cartographie « bruit » de son atelier avec identification des mesures à mettre en œuvre aux postes sensibles. Un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels sera réalisé. Un plan d'actions anti-TMS sera lancé avec : des séances d'échauffement avant la prise de poste seront mises en place, la sensibilisation et l'accompagnement des salariés à la prévention des TMS et au port des EPI, des « tournées terrain » pour corriger les positionnements au poste, améliorer des outils, etc.

**Charles Perroud**

Un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels sera mis à jour en 2022. Et le plan de prévention TMS sera réactivé. Des séances de Qi Gong seront proposées à partir de septembre 2022.

Après l'identification des 20 priorités n° 1 pour la prévention des risques chez **Rolot & Lemasson**, l'objectif en 2022 est de traiter 100 % de ces priorités n° 1.



CONFIDENTIALITÉ  
ET DISCRÉTION,  
MAÎTRES MOT  
D'UNE CULTURE  
FORTE DE LA SÛRETÉ

## CONSTAT

La nature de nos activités nous oblige à nous assurer que nos sites sont des environnements hautement sécurisés.

## DÉMARCHE

Des équipements et procédures spécifiques assurent la sécurité des personnes comme des biens. Des caméras de vidéosurveillance et des sas sécurisés individuels permettent la surveillance globale des sites et un contrôle de chaque personne, évitant toute intrusion ou toute tentative de vol de matières, de biens ou de maquettes.

Toutes les pierres confiées par les maisons sont stockées dans des plateformes sécurisées puis remises à la production sur demande pièce à pièce.

La protection et la confidentialité des développements de nouveaux produits pour nos clients doivent être garanties. À cet effet, chaque collaborateur impliqué sur un nouveau produit signe une charte de confidentialité. La discrétion fait partie de notre ADN, et contribue à la sécurité de nos collaborateurs.

## ACTIONS 2021

Des travaux de sécurisation du site **Fair'Belle** ont permis de séparer les flux de personnes des flux de réception et expédition des produits.



## MIXITÉ ET INCLUSION, UNE RICHESSE POUR L'ENTREPRISE

### CONSTAT

La diversité et la mixité des équipes sont des richesses pour notre Groupe. Nous la cultivons dans tous les aspects de

notre gestion des ressources humaines et au jour le jour, dans nos pratiques managériales.

### DÉMARCHE

À travers sa Charte Éthique, le Groupe s'engage à refuser toute forme de discrimination. Cet engagement se traduit à toutes les étapes du processus RH : recrutement, rémunération, formation, etc. En 2020, le Groupe a entériné ses engagements en matière d'égalité, en établissant sa Charte d'Égalité professionnelle.



#### Égalité femmes-hommes

Historiquement majoritaires dans le Groupe, les femmes représentent 53 % des effectifs, en moyenne, 25 % des membres des comités de direction des entités. Le Groupe a axé sa politique d'égalité sur deux volets :

- réaliser des enquêtes régulières sur les écarts de rémunération à même niveau de responsabilité, avec la mise en place d'actions correctives si nécessaire. L'objectif à terme étant de supprimer complètement les écarts de rémunération ;
- encourager la présence de femmes au sein des instances de direction.

#### Personnes en situation de handicap

L'accueil de personnes en situation de handicap est un axe sur lequel le Groupe compte progresser. La situation est très diverse d'une filiale à l'autre.

### ACTIONS 2021

**Rolot & Lemasson** a finalisé son accord égalité femmes-hommes et a dédié une enveloppe à la correction des inégalités salariales. La signature de l'accord est prévue en 2022.

En février 2021, nos quatre entités de plus de 50 salariés **Charles Perroud**, **DPS Septmoncel**, **Fair'Belle**, **Rolot & Lemasson**, ont calculé l'indicateur « Égalité Hommes-Femmes » rendu obligatoire par le ministère du Travail français. **Fair'Belle** enregistre un index légèrement en hausse en 2021 (80 % contre 79 % en 2020). Pour certaines entités, des efforts restent à faire pour améliorer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, mais pour la plupart les résultats sont déjà

positifs, au-dessus des niveaux recommandés par le ministère du Travail.

Chez **Charles Perroud**, un travail de fond est en cours sur le sujet du handicap depuis plusieurs années. L'objectif est de parvenir à un rééquilibrage. En 2021, le site a eu recours à du personnel externe ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH) ou a maintenu des personnes en situation de handicap dans leur emploi. Depuis le début de l'année 2021, le site mesure le taux de personnes externes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) rapporté au nombre total de personnes BOE.

### PERSPECTIVES

Le site de **DPS Beaune** a atteint un ratio de

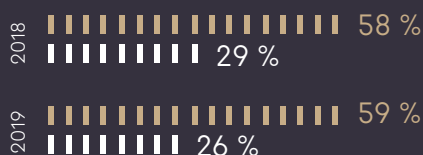
**55 %** de femmes et **45 %** hommes

Il souhaite que les recrutements à venir permettent de maintenir cet équilibre.

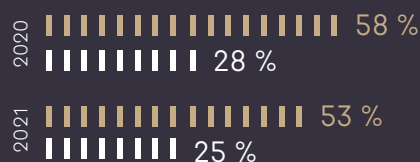
En matière de handicap, le site de **Charles Perroud** prévoit de continuer à travailler sur l'amélioration du taux de BOE externes.

### BILAN

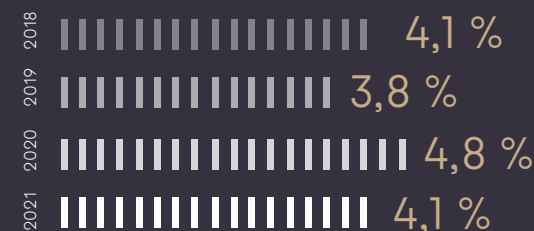
#### Part des femmes dans les effectifs



■ Part des femmes dans les effectifs Groupe  
■ Part des femmes dans les comités de Direction



Taux de collaborateurs en situation de handicap dans l'effectif





## GÉRER LES COMPÉTENCES POUR ASSURER LA COMPÉTITIVITÉ ET LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE

### CONSTAT

Comme toute entreprise du secteur de la joaillerie, notre Groupe est confronté à plusieurs défis en matière de compétences clés :

- l'introduction de nouvelles technologies et de processus industriels;
- le recrutement de profils techniques et managériaux à potentiel;
- une forte demande sur les profils de sertisseurs et polisseurs qui crée une pénurie;
- la transmission des savoir-faire et leur conciliation avec l'innovation technologique.

Ainsi, la plupart de nos entités sont confrontées à une pénurie de profils techniques. L'ajustement par rapport aux besoins de nos clients et les aléas de la production s'opère par le recours à l'intérim.

L'exigence requise par les produits de joaillerie nécessite un processus de formation interne en cohérence et en soutien de la politique Qualité. Il s'agit d'assurer un suivi régulier des parcours professionnels pour adapter les compétences aux évolutions du métier, mais aussi de développer la polyvalence et l'employabilité.



### DÉMARCHE

#### Recrutement et rétention des compétences clés

Tout en poursuivant notre politique de recrutement par cooptation, nous réalisons un travail de fond pour mieux faire connaître les opportunités au sein de notre Groupe, nos métiers, nos valeurs, et nos savoir-faire. Nos équipes participent à des job datings, des forums dans les lycées professionnels et les écoles de bijouterie. En 2021, le Groupe a réalisé une campagne de recrutement et de promotion de sa marque employeur. Lorsqu'un collaborateur quitte le Groupe ou exprime son souhait de le quitter, un entretien « Farewell » est réalisé afin de mieux connaître ses motivations.

Les entités Charles Perroud et Rolot & Lemasson disposent d'un référentiel de compétences, qui a vocation à être étendu à toutes les entités du Groupe.

#### Intégration des talents

Le Groupe a développé une procédure spécifique pour que l'intégration et la prise de fonction s'opèrent de façon optimale. Chaque nouvel entrant reçoit la Charte Éthique et un livret d'accueil. Il présente le Groupe, ses valeurs et engagements, sa culture et son organisation, les informations RH pratiques, les outils de communication internes. L'objectif est de donner à chacun les « clés » de la « maison », pour qu'elle devienne rapidement la sienne.

Tout nouveau collaborateur affecté à la production est encadré pendant plusieurs

semaines par un responsable d'atelier, le leader de ligne et le responsable de production. Ainsi, encadré, il est initié aux gestes et acquiert progressivement les qualifications et les compétences nécessaires à la réalisation d'un produit selon deux axes : qualité et productivité.

#### Développement des compétences clés

Le Groupe poursuit et intensifie encore sa politique de formation en interne à ses métiers. Les formations techniques opérationnelles sont principalement réalisées en interne, basées sur un encadrement structuré, dans l'esprit d'un « compagnonnage interne ». Chaque entité dispose donc de plusieurs formateurs internes, no-

tamment pour les formations au polissage et au sertissage.

Certaines entités sont même des centres de formation. En lien avec des écoles de bijouterie-joaillerie, **Charles Perroud** accueille de futures « grandes mains », élèves ouvriers joailliers pour une transmission réciproque de savoir et environ sept apprentis chaque année. **Rolot & Lemasson** et **DPS Septmoncel** disposent d'une école de formation interne pour les lignes d'assemblage. **Fair'Belle** a souhaité une montée en compétences de certains postes techniques (sertissage, chef de projet, planificatrice et coordinatrice des approvisionnements)

### ACTIONS 2021

Dans le cadre du développement de son laboratoire, **Rolot & Lemasson** a embauché et formé un ingénieur matériaux métallurgie et renforcé ses équipes support Méthode/Maintenance/Sécurité. Le plan de formation pour 2022 prévoit de nouvelles formations certifiantes et qualifiantes.

Le site de **Charles Perroud** a mis en œuvre avec Pôle Emploi la méthode de recrutement par simulation (MRS). Elle permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. En s'appuyant sur son centre de formation interne, le site a également formé au polissage un nombre important de salariés non-polisseurs de métier.

### PERSPECTIVES

Le site de **Charles Perroud** fait face à de nombreux défis en 2022 : il devra structurer son équipe RH et la doter d'un outil de gestion du recrutement, réaliser quelques recrutements clés et intégrer et accompagner ses alternants dans une optique d'embauche à l'issue du contrat. Sur le site de **DPS Beaune**, l'année 2022

**DPS Septmoncel**, quant à lui, a doublé la capacité de formation de son école interne.

Chez **DPS Beaune**, la formation est assurée sur les lignes ou dans un îlot de formation par un référent polissage et bijoutier. En 2021, des salariés non polisseurs ou polisseurs de métiers ont été formés sur ces postes, renforçant ainsi l'intégration et la polyvalence des équipes. Cette amélioration des équilibres lignes s'est immédiatement traduite en une forte augmentation du nombre de pièces produites sur le site ; validant ainsi ce choix stratégique d'affectation des équipes.

La matrice de compétences des collaborateurs de **Fair'Belle** a atteint en 2021 71 % de polyvalence.

sera consacrée à renforcer les compétences des référents formateurs actuels. Ils bénéficieront d'un cursus de formation plus complet, incluant la connaissance globale du client, de l'entreprise, etc. Le site prévoit également la formation de cinq opérateurs en vue de leur affectation à des postes de leaders de ligne.



# INTERVIEW CROISÉE

*Dalloz Joaillerie et Van Cleef & Arpels sont unis fin 2013 par un partenariat, concrétisé dans une joint-venture et plusieurs sites partagés. Focus sur quelques enjeux communs de pérennisation des savoir-faire et d'attractivité dans un marché de l'emploi tendu.*

**PHILIPPE BARBAT** / Directeur Général Dalloz Joaillerie

**SONIA RAYNAUD** / DRH des fonctions centrales et des ateliers de production VCA

**ÉRIC FLAMANT** / Directeur Général des ateliers VCA

*Vos métiers allient un savoir-faire traditionnel à une fabrication moderne. Quel regard portez-vous sur les évolutions actuelles des métiers dans vos activités ?*

**EF :** Van Cleef & Arpels est une entreprise du Patrimoine Vivant, attachée à des valeurs de transmission depuis sa création. Pour faire vivre nos savoir-faire traditionnels, nous les modernisons en permanence. Notamment au travers d'outils et d'équipements de pointe mais aussi de nos partenaires, dont les capacités permettent de répondre aux attentes croissantes de nos marchés.

**PB :** Nos métiers se modernisent et nous permettent aujourd'hui d'assurer une production croissante et de répondre aux exigences du secteur du luxe. Les maisons nous font confiance. Elles peuvent compter sur notre pôle développement pour proposer des nouveaux produits conformes à leurs attentes et sur notre pôle industrialisation, afin de respecter les coûts et garantir les bons moyens de production. Nos processus et nos machines ne cessent d'évoluer ces dernières années. Ils facilitent le travail des collaborateurs et garantissent un haut niveau de qualité et de production.

**SR :** transmettre et pérenniser certains sa-

voir-faire, c'est aussi investir pour maintenir des métiers en voie de disparition. Nos dernières collections ont ainsi fait la part belle à des objets nécessitant du « lapi-dage », métier qui se raréfiait.

*Cette année, l'accélération de l'activité s'est accompagnée de recrutements importants. Quels sont vos défis en matière d'attractivité de vos métiers ?*

**PB :** Jusqu'à aujourd'hui, la discrétion était ancrée dans l'ADN de Dalloz Joaillerie. Faisant face à des besoins importants de recrutement, nous avons dû nous faire connaître pour attirer nos futurs collaborateurs. Un nouveau site web a vu le jour en 2021 : plus moderne, il rend visible notre marque employeur et permet de postuler en ligne aux offres de nos cinq maisons. Par ailleurs, nous renforçons en permanence nos liens avec les écoles. Cette année, nos équipes sont allées à la rencontre des étudiants de la SEPR à Lyon, de l'institut de bijouterie de Saurmur, du lycée professionnel Amblard, de La Haute École de Joaillerie et de l'Académie des métiers d'arts.

**SR :** Nous nous donnons pour mission de faire rayonner les métiers de la Joaillerie. Pour cela, en 2021, nous avons créé l'évènement De Mains en Mains. Avec l'aide

de nos ateliers partenaires, dont Dalloz Joaillerie, de l'École des Arts Joailliers, de plusieurs écoles de formation, de l'Éducation Nationale et de différentes associations, nous avons pris l'initiative de faire connaître les métiers de la joaillerie au grand public et de nous adresser plus particulièrement aux collégiens. Accueillis par nos opérateurs joailliers pendant toute une semaine, plus de 200 d'entre eux ont ainsi pu toucher du doigt la matière et expérimenter de premiers gestes de nos savoir-faire. Ils savent que notre secteur est porteur d'emploi et d'avenir.

**EF :** Outre ce nouvel événement, dont nous préparons déjà l'édition 2022 à destination des jeunes diplômés, je soulignerais l'investissement de longue date de Van Cleef & Arpels auprès de la Haute École de Joaillerie et de la branche professionnelle. Notre action, à travers des investissements financiers et de compétences, vise le développement des formations afin qu'elles puissent accueillir toujours plus d'étudiants.

*Comment assurez-vous le développement des compétences et la formation des équipes ?*

**SR :** Chez Van Cleef & Arpels, le maître mot est la transmission. Nous souhaitons donner à chacun les moyens de développer ses compétences au quotidien et tout au long de sa carrière, notamment par le contact permanent avec des opérateurs joailliers plus experts. C'est le rôle de nos pépinières mais aussi de toute notre organisation, dans laquelle une pièce est systématiquement réa-

lisée par une personne supervisée par d'autres, plus capées. Notre matrice des compétences est partagée avec nos partenaires, ce qui facilitera les passerelles. Le partenariat avec Dalloz Joaillerie par exemple pourrait permettre de proposer à des opérateurs de chez eux, de poursuivre leur carrière dans certains de nos ateliers demandant des expertises plus poussées.

**PB :** Lors des entretiens professionnels chaque collaborateur nous fait part de ses souhaits de formation ; nous sommes effectivement très attachés à la progression de chacun selon les valeurs qui sont les nôtres : la passion du travail bien fait, l'écoute de l'autre, le respect des hommes, du métier. Nous tenons à ce que nos collaborateurs deviennent autonomes et développent une certaine polyvalence, pour les amener à évoluer, à gagner en confiance et en responsabilité. Depuis plusieurs années, nos collaborateurs peuvent également faire reconnaître leurs compétences en passant leur Certificat de Qualification Professionnelle.

**EF :** VCA collabore étroitement avec la branche BJOP dans le but de développer un nouveau Certification de Qualification Professionnelle XX, dont le besoin s'est exprimé chez nos partenaires, et notamment au sein de notre joint-venture avec Dalloz Joaillerie. Ce projet, qui devrait aboutir à fin 2023, est emblématique de notre rôle de développement des métiers de la filière.

## EMPLOYABILITÉ ET MOBILITÉ INTERNE, DEUX LEVIERS À ACTIONNER POUR PÉRENNISER L'ACTIVITÉ ET DÉVELOPPER SES PERFORMANCES

### CONSTAT

Le groupe Dalloz Joaillerie souhaite offrir à ses collaborateurs des parcours motivants et favoriser leur employabilité.

### DÉMARCHE

Pour faciliter les mobilités, les postes à pourvoir sont diffusés à toutes les entités et les collaborateurs sont informés des stratégies du Groupe et des entités.

Afin d'étudier ses perspectives d'évolution, chaque collaborateur doit bénéficier d'un entretien annuel de performance et d'un entretien de développement professionnel tous les deux ans. Le Groupe s'est fixé pour objectif d'augmenter le nombre de collaborateurs bénéficiant de ces entretiens dès 2020 et de définir un standard Groupe pour la conduite de ces entretiens. La mise en œuvre de cette pratique reste un axe de progrès pour la plupart des entités et s'est révélée un véritable défi en 2021, au cours de laquelle les équipes ont été particulièrement mobilisées pour l'accueil et l'intégration de très nombreuses nouvelles recrues.

### ACTIONS 2021

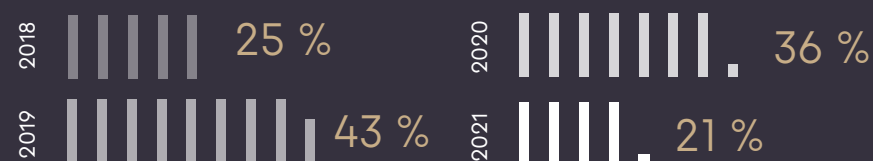
Chez **Rolot & Lemasson**, plusieurs recrutements internes ont été réalisés afin de pourvoir des postes de leaders ou de formateurs. Par ailleurs, les collaborateurs du site ont été aidés dans l'ouverture de leurs comptes personnels de formation (CPF).

Le site de **Charles Perroud** poursuit sa politique de développement des certificats professionnels de formation. Il continue également de privilégier la polyvalence en promouvant les changements de postes et de produits. Des mobilités internes ont conduit quelques collaborateurs vers des postes plus techniques au sein de l'atelier **Sauvat**. Enfin, le site prévoit des formations spécifiques pour les leaders, afin de les professionnaliser dans leur rôle de management.



### BILAN

Part des collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel professionnel



### Dialogue social

L'année 2021 a été consacrée à la réorganisation du temps de travail avec le passage aux 2x7 dans l'ensemble des entités. Cette réorganisation, réalisée suite à des accords signés avec l'ensemble des syndicats, s'est accompagnée d'un dialogue social fructueux et constructif.

Le site de **Fair'Belle** a mené quatre enquêtes d'engagement auprès de ses collaborateurs en 2021. Entre la 1<sup>re</sup> et la 4<sup>e</sup> enquête, le taux d'engagement s'est amélioré **de 62 % à 73 %**. Le site souhaite atteindre **80 %** de participation en 2022.

4

enquêtes d'engagement  
en 2021 – Fair'Belle

73%

de taux  
d'engagement



## LUMIÈRE SUR NOS TALENTS

### ANNIE

*Animatrice qualité chez DPS Beaune*

**Depuis combien de temps travaillez-vous chez DPS Beaune ?**

Deux ans ! Après avoir postulé à une offre en ligne, j'ai démarré sur le site de Rolot & Lemasson, juste à côté en attendant de pouvoir nous installer dans les nouveaux locaux de DPS Beaune. J'ai pu voir l'évolution de la construction de ce nouveau bâtiment.

**Quelle a été votre première impression ?**

De la modernité, beaucoup d'espace. C'était annonciateur de beaux projets à venir ; cela a créé une forte envie de travailler au sein de cette entreprise.

**Quel est votre rôle en tant qu'animatrice qualité ?**

Je forme les contrôleurs et les animateurs qualité et j'accompagne mes collègues.

Cet accompagnement peut concerner la création et la modification des modes opératoires ou encore la mise en place de la documentation. Je re-contrôle également 20 % de ce que contrôlent les contrôleurs.

**DPS Beaune est encore une jeune maison. Que reprenez-vous de votre parcours jusqu'à maintenant ?**

On est partis de « tout petit » et on évolue vite ! Je suis fière de travailler dans une entreprise si dynamique, j'apprends vraiment beaucoup : mettre en place de nouvelles choses, pouvoir créer des nouveaux documents, créer un tout nouveau module de formation, c'est génial, ça me motive chaque matin !

Scanner pour en savoir plus  
sur nos talents







## LUMIÈRE SUR NOS TALENTS

### ALEX

*Sertisseur de la Maison Sauvat*

**Qu'est-ce qui caractérise la maison Sauvat selon vous ?**

C'est la complexité et la variété des bijoux qui y sont fabriqués. L'atelier est structuré en trois pôles : bijouterie, polissage et sertissage. Il a un mode de fonctionnement à la fois artisanal et industriel. Les savoir-faire traditionnels sont conservés et le côté industriel est présent au travers des procédures et des modes opératoires à respecter impérativement.

**Pouvez-vous nous expliquer le métier de sertisseur ?**

Il consiste à ramener le métal sur la pierre pour la fixer mais surtout pour la mettre en valeur au maximum. Il y a plusieurs techniques de sertissage : le serti grains, où l'on rabat le métal sur la pierre, le serti à griffes : les griffes viennent entourer la pierre.

**Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre métier ?**

C'est de voir le bijou fini. Quand il arrive entre mes mains, il n'y a rien dessus. À la fin, quand il est bien serti, tout prend sens, c'est gratifiant. Pour être un bon sertisseur, il faut faire preuve de patience, de concentration et de minutie. Et avoir l'envie d'apprendre ! On peut toujours améliorer sa technique car chaque produit est différent.

**Qu'est-ce que vous retenir de votre parcours chez maison Sauvat ?**

J'ai appris beaucoup pendant toutes ces années, j'ai découvert le côté industriel et comment fonctionne un site de cette taille. C'est très intéressant quand on vient de l'artisanat d'évoluer dans ce type d'entreprise : on comprend l'importance des modes opératoires et de l'autocontrôle, c'est très formateur.

Scanner pour en savoir plus  
sur nos talents







# #2

## S'ENGAGER DANS LA TRANSMISSION ET LA PRÉSERVATION DES SAVOIR-FAIRE EN PARTENARIAT AVEC NOS CLIENTS

Chez Dalloz Joaillerie, nous savons combien la transmission des savoirs et des savoir-faire est essentielle. Nous sommes convaincus qu'elle est une chance pour le bien-être et l'épanouissement de tous au sein de l'entreprise et de ses parties prenantes. Mais nous savons également que la transmission n'est pas innée et suppose une volonté de partager, d'échanger et d'apprendre continuellement. Notre démarche de transmission s'inscrit au cœur de notre stratégie d'entreprise.



## L'ART DE LA TRANSMISSION, PLUS QUE JAMAIS UN ENJEU DE PRÉSERVATION DES SAVOIR-FAIRE !

### CONSTAT

La préservation et la transmission des savoir-faire sont des enjeux stratégiques pour nos métiers et pour notre réussite sur le long terme. Cette transmission doit se faire partout dans le Groupe : entre les collaborateurs, entre les entités et avec nos clients. C'est ainsi qu'elle est créatrice de valeur collective et partagée par chacun.

### DÉMARCHE

#### Préservation et transmission des savoir-faire

Daloz Joaillerie déploie progressivement une organisation permettant la préservation et la transmission des savoir-faire. Les outils déployés à ce jour sont de diverses natures, notamment :

- un système de management des savoir-faire et une matrice de polyvalence existent sur les sites certifiés ISO 9001 (**Charles Perroud et Fair'Belle**);
- des plans de succession sont mis en place ainsi que des matrices de polyvalence par secteur intégrant les compétences clés;
- les outils de gestion des compétences permettent d'anticiper de potentiels départs en retraite, notamment les départs «sensibles»;
- des procédures, des modes opératoires, des gammes de contrôle assurent la traçabilité des savoir-faire;
- un Directeur Métier anime depuis 2019 les échanges inter-entités sur les savoir-faire et les métiers

Nos savoirs et savoir-faire sont majoritairement transmis de façon orale et se concrétisent par la pratique. Une réflexion



a été lancée afin de mettre en place un outil innovant et digital de transmission des savoirs dans les années à venir.

#### Partage avec nos clients

Daloz Joaillerie souhaite que tous ses processus contribuent activement à la satisfaction maximale de chacun de ses clients et envisage ses relations clients sur un mode partenarial.

C'est particulièrement vrai chez **DPS Beaune**, joint-venture avec le groupe Van Cleef & Arpels, dont l'équipe Qualité Méthode bénéficie chaque semaine d'un forum de partage. Dans les années à venir, l'entité a pour objectif d'inviter systématiquement les équipes clients lors des ouvertures de nouvelles lignes de production afin d'initier un échange direct avec les opérationnels concernés.

C'est vrai également au sein des autres entités qui transmettent à leurs clients sous différentes formes : transmission du dossier industriel à chaque développement de nouveau produit (**DPS Septmoncel**), intégration des clients dans les phases de développement des nouveaux produits (**Rolot & Lemasson**).



### ACTIONS 2021

Les projets soutenus par les entités en matière de préservation et de transmission des savoir-faire ont été divers en 2021 :

**Rolot & Lemasson** a lancé un projet de réplique de son atelier de fabrication des chaînes avec pour objectif d'ouvrir un nouveau site à Montépilé (Jura) en septembre 2022. Pour cela, un îlot de formation à l'atelier assemblage et chaîne et un cursus de formation interne certifiante ont été créés. Le prochain chantier sera de formaliser la transmission des savoir-faire.

Sur le site de **DPS Beaune**, la formation des nouveaux arrivants est désormais réalisée à 100 % en interne pour les lignes de fabrication des produits les plus stratégiques pour le site. Le site souhaite intégrer de nouveaux référents métiers pour renforcer ses savoir-faire et ses formations.

## LE RESPECT MUTUEL ET LA TRANSPARENCE, FONDEMENTS DE LA RELATION AVEC NOS CLIENTS

### CONSTAT

Excellence qualité, partenariat loyal fondé sur les compétences et la transparence, écoute attentive de leurs attentes et respect de leurs commandes, tels sont les axes qui dictent notre comportement au quotidien et fondent notre différence dans nos relations avec nos clients.

### DÉMARCHE

Nos politiques – Charte éthique, Code de bonne conduite, valeurs du Groupe – sont diffusées systématiquement à nos clients. Avec certains d'entre eux, un comité de pilotage se tient mensuellement et une information permanente sur leurs commandes est assurée.

#### Satisfaction client – Qualité totale

Cette exigence portée au plus haut niveau est formalisée dans la Charte Qualité Environnement et diffusée dans l'ensemble des filiales, à tous les échelons. Chaque collaborateur s'engage, dès son entrée dans la maison, à œuvrer dans l'exercice de ses fonctions à cette culture de l'excellence.

Pour assurer cette qualité totale, plusieurs actions sont déployées au sein du Groupe :

- la formalisation de process, notamment l'établissement de cahiers de charges précis sur tous les nouveaux produits ;
- l'organisation en lignes métiers ou produits, avec la mise en place de contrôles intégrés, limite les non-conformités en fin de fabrication ;



- des murs qualité pour les nouveaux lancements, où chaque pièce est contrôlée à 100 % ;
- la mise en place d'une Assurance Qualité Produit (AQP), une fois le produit en phase de production.

Cette organisation a permis à la fois de réduire les taux de non-conformités internes à des niveaux extrêmement bas malgré la largeur des références, de se concentrer sur les nouveaux lancements et d'absorber les charges de production supplémentaires.

La démarche de qualité totale suppose également de faire preuve de réactivité pour proposer sans cesse des solutions innovantes adaptées à la demande de nos clients tout en assurant un taux de service d'excellence. C'est ce qui nous permet aujourd'hui de conforter notre position de leader.

#### Accréditation COFRAC

Notre accréditation COFRAC est un élément essentiel de confiance pour nos clients.

Afin de se prémunir du risque de fraude sur la quantité réelle d'or présente dans

un bijou, le Groupe a décidé de déployer en interne des laboratoires accrédités par le COFRAC et de contrôler la mise en alliage en la confiant à la filiale Rolot & Lemasson. À ce jour, trois laboratoires du Groupe (**Charles Perroud, Rolot & Lemasson et Fair'Belle**) sont titulaires de l'accréditation COFRAC.

La réglementation sur la garantie des ouvrages en métaux précieux vise à certifier le titre du produit par l'apposition d'un poinçon dit « de garantie ». L'application de cette réglementation relève des compétences de l'Administration des douanes. Les professionnels joailliers peuvent être habilités par celle-ci à apposer eux-mêmes les poinçons de garantie sur les ouvrages qu'ils fabriquent. La mesure précise de la teneur de chaque composant avant la certification de l'authenticité des titres est réalisée par le laboratoire sous le contrôle des douanes, par signature d'une convention d'habilitation respectant un cahier des charges exigeant et précis.

Le COFRAC est l'organisme indépendant chargé de confirmer l'habilitation par un audit annuel valable 15 mois. La procédure d'habilitation des douanes et d'accréditation par le COFRAC conduit le laboratoire à participer tous les deux ans à des essais croisés avec d'autres laboratoires. Les tests ont toujours montré jusqu'à présent des résultats parfaitement dans la norme, confortant la rigueur et l'habilitation de nos laboratoires.







# #3

## LIMITER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Agir au quotidien pour un monde plus juste et pour un environnement plus durable est avant tout une conviction, aujourd'hui ancrée dans notre ADN. Notre engagement pour limiter l'impact de nos activités incarne profondément notre vision de la responsabilité d'entreprise.

## LIMITER NOTRE IMPACT POUR UN MONDE PLUS DURABLE

### CONSTAT

Grâce aux mesures mises en place par nos sites pour protéger leur environnement naturel, nos activités ont un impact environnemental limité.

Le Groupe est conscient de sa responsabilité et veille à ce que chaque entité instaure un processus d'amélioration

continue pour réduire ses impacts. Dalloz Joaillerie engage une politique ambitieuse pour diminuer son empreinte environnementale. L'ouverture en 2020 du nouveau site de DPS de 3500 m<sup>2</sup> à Beaune en est une preuve tangible.

### DÉMARCHE

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre, notamment par le recours à de l'électricité d'origine renouvelable

#### Énergie

Le Groupe réalise des investissements importants de rénovation des structures de production, contribuant à réduire ses dépenses énergétiques, tout en procurant un environnement de travail plus attractif.

Depuis 2016, **DPS Septmoncel** dispose par exemple d'un bâtiment particulièrement performant allant au-delà des exigences réglementaires fixées par la réglementation thermique 2012. Les besoins de chauffage sont réduits grâce à une ventilation à double flux. La récupération de la chaleur dégagée par les machines,

convertie en chauffage par une pompe à chaleur eau, limite encore la consommation de gaz.

Depuis 2021, le site de **Charles Perroud** se fournit à 100 % en électricité d'origine renouvelable.

#### Logistique

Les délais de livraison imposés par nos clients ainsi que les impératifs de sécurité et d'assurance imposent des navettes régulières. Nous cherchons cependant à regrouper et optimiser les livraisons dès que la situation s'y prête.

### Réduire notre production de déchets

#### Réduction de la consommation de papier

L'ambition de Dalloz Joaillerie de devenir une «industrie 4.0» à l'horizon 2025 s'accompagne d'une transformation déjà en cours dans ses différents sites. Ainsi, les entités ont entamé la dématérialisation des processus, la réduction du recours aux documents papier et la configuration économe des imprimantes (en papier et en cartouches d'encre). Dalloz Joaillerie s'est donné pour objectif d'atteindre le «zéro papier» d'ici 2025. Toutes les entités sont concernées et ont établi des plans d'action pour y parvenir, parfois en partenariat ou collaboration étroite avec les clients.

**Charles Perroud** a installé des fontaines à eau pour réduire le recours aux bouteilles et gobelets plastique.

#### Réduction des emballages

La nature même de nos produits impose des emballages garantissant des niveaux de protection sécurisés, renforcés et «incompressibles». Chaque pièce est soigneusement protégée dans du film électrostatique puis mise en sachet plastique scellé inviolable pour en garantir l'intégrité, avec un scan d'identification (provenance, poids d'or, poids total) assurant une traçabilité parfaite. Certains composants sont envoyés dans des plateaux alvéolés en mousse, réutilisables.

Une partie des produits est envoyée dans des bacs plastiques. Le Groupe privilégie

autant que possible des conditionnements pérennes et réutilisables.

#### Réduction et tri des déchets dangereux

Chaque entité cherche en permanence de nouvelles solutions pour diminuer l'usage de produits dangereux et réduire la production de déchets dangereux. C'est ainsi que depuis quelques années déjà, un procédé a permis au Groupe de supprimer le cyanure de potassium dans ses processus de fonte. De même, des améliorations sont apportées pour réduire l'utilisation de solvants chlorés lors des opérations de décolletage. Un produit palliatif sans solvant chloré intervient dans le processus depuis début 2018. **Rolot & Lemasson** a banni l'usage d'essence C dans ses processus et travaille à lui substituer l'alcool isopropylique.

Dans chaque entité du Groupe, tous les déchets qui n'ont pas pu être évités font l'objet d'un traitement spécifique. Les produits chimiques sont isolés, stockés sur rétention et évacués par des entreprises externes spécialisées. Les autres déchets jusqu'à la moindre poussière font également l'objet de tris spécifiques et de traitements externes pour minimiser autant que possible la perte d'or. Ils sont incinérés par un procédé permettant de récupérer l'or auprès de nos affineurs, mis ensuite sur un compte poids puis renvoyés en or fin.



### Assurer le traitement adéquat de nos effluents

Les sites du Groupe sont équipés d'un dispositif de traitement des eaux usées conforme à la réglementation locale et en cohérence avec leurs activités :

- Installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) soumise à déclaration, **Charles Perroud** est particulièrement vigilant sur les étapes de traitement des rejets dans l'eau et procède à des analyses régulières. Une station d'épuration a été mise en place en 2018, incluant une étape de floculation pour optimiser le traitement des effluents (eaux résiduaires issues des bacs de dégraissage de la fonderie).

### Rechercher l'amélioration continue de nos processus et l'innovation en faveur de la protection de l'environnement

Les entités de Dalloz Joaillerie sont activement engagées dans la recherche et la veille technologique sur des produits plus respectueux de l'environnement et adaptés à leurs procédés industriels et artisanaux.

Chez **Charles Perroud**, la mise en place d'un Système de Management Intégré

- Le site de **DPS Beaune** est doté des équipements assurant la filtration des eaux, air, gaz pour ne rejeter que des produits filtrés. Le site dispose aussi d'un nouveau standard de chaîne de dégraissage, permettant la limitation des consommations d'eau et d'une station d'épuration.
- **DPS Septmoncel** dispose d'une station de traitement des effluents avec contrôle externe des rejets.
- **Fair'Belle** assure le tri des produits chimiques qui sont par la suite confiés à des prestataires agréés. Les eaux usées sont traitées afin d'en récupérer l'or et les autres métaux.

(SMI), sur la base de la norme ISO 9001 a abouti à la certification du site en 2016 renouvelée en 2019. La démarche a pour vocation à moyen terme de s'élargir en interne pour regrouper l'ensemble des sites et adopter une démarche commune. Fair'Belle a également obtenu la certification ISO 9001 en 2019.



## ACTIONS 2021

### Déchets

**Rolot & Lemasson** a lancé en 2021 un projet de rotation des emballages plastiques durables avec ses clients, afin de limiter au maximum les emballages en carton. Le site prévoit une réduction de consommation de carton d'environ 400 kg par an.

### Effluents

**Rolot & Lemasson** réalise des mesures de rejets aqueux depuis plusieurs années. Le site a également pour projet la mise en place d'une station d'épuration en 2023, pour le traitement de ses effluents. L'entité prévoit de réaliser la mesure de ses rejets gazeux en 2022.

## BILAN

### Consommation d'énergie

|                                        | 2018    | 2019    | 2020    | 2021  |
|----------------------------------------|---------|---------|---------|-------|
| Total Groupe (MWh)                     | 3 773,0 | 5 257,4 | 4 242,1 | 6 239 |
| Part d'énergies d'origine renouvelable | 4 %     | 2 %     | 24 %    | 32 %  |

### Production de déchets

III Production totale de déchets non dangereux III Production totale de déchets dangereux




Les données couvrent l'ensemble des entités sauf pour les déchets non dangereux :  
• pour 2018, 2019, et 2020 : DPS Beaune, Rolot & Lemasson ; • pour 2021 : Rolot & Lemasson

## PERSPECTIVES

Le site de Fair'Belle prévoit la mise en place d'un système de télémétrie pour piloter plus finement les consommations de gaz industriels et l'hybridation de 50 % de sa flotte de véhicules de société. Des abris à vélos et des bornes de rechargement pour les vélos électriques seront également installés.

Le Groupe Dalloz souhaite atteindre le

 **zéro papier en 2025**





# #4

ASSURER  
LA TRAÇABILITÉ  
DES MATIÈRES  
ET DÉVELOPPER  
UNE CHAÎNE  
D'APPROVISION-  
NEMENT OÙ  
PRÉVALENT  
ÉTHIQUE  
ET VIGILANCE

Dans le secteur de joaillerie où la qualité et la sûreté sont essentielles, la traçabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement revêt une importance capitale. Notre devoir de vigilance est plus que jamais au cœur de nos engagements.



## OBTENIR LA CERTIFICATION RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL POUR L'ENSEMBLE DES ENTITÉS DE JOAILLERIE

### CONSTAT

Le Groupe procède à des achats «sensibles» de différentes natures : or, diamants, perles, pierres dures et précieuses. La provenance de ces matières premières et la traçabilité de leurs achats sont pour nous primordiales.



#### La certification RJC

Le Responsible Jewellery Council (RJC) est une organisation à but non lucratif dont la mission est de promouvoir des pratiques éthiques, sociales et environnementales responsables, respectueuses des droits de l'homme tout au long de la chaîne de production de la joaillerie, de l'extraction des matières jusqu'aux boutiques. Les membres sont tenus de mettre en application le Code des Pratiques du RJC (COP) dans les deux ans qui suivent leur adhésion au RJC.

La certification RJC s'obtient après un audit externe. Elle atteste des pratiques responsables, de la transparence dans la chaîne d'approvisionnement et d'un engagement d'amélioration continue.

### DÉMARCHE

Adhérents au Processus de Kimberley (voir détail page 60) et membre du Responsible Jewellery Council (RJC) (voir ci-contre, nous exigeons, pour nos activités Joaillerie un approvisionnement irréprochable, exempt de tout soupçon de corruption, de blanchiment d'argent, d'exploitation des êtres humains et de pillage des ressources naturelles.

Le Groupe a pour objectif que toutes ses entités soient certifiées RJC d'ici 2022.

#### Dans ce cadre :

- une personne responsable du RJC a été identifiée au sein de chacun de nos sites ;
- le Groupe a mis en place un Devoir de Diligence concernant notamment nos engagements en termes d'approvisionnements et le respect des droits de l'Homme ;
- nous évaluons chaque année nos fournisseurs, dans le cadre de notre politique « Know Your Counterparty », afin de nous assurer de leurs pratiques en termes d'approvisionnement responsable et n'avons, à ce jour, identifié aucun signal d'alerte ;
- notre système est revu chaque année afin d'identifier les points d'amélioration et les signaux d'alerte éventuels.



### BILAN

Avec Charles Perroud, DPS Septmoncel, Fair'Belle, Rolot & Lemasson, le Groupe dispose, à fin 2020, de quatre de ses Six entités certifiées RJC. DPS Beaune est membre du RJC et prévoit d'obtenir la certification en octobre 2022.

**5 ENTITÉS SUR 6 SONT  
CERTIFIÉES RJC**

**100 % DES ENTITÉS  
CERTIFIÉES RJC À FIN 2022**

## OBTENIR LA CERTIFICATION CHAIN OF CUSTODY (CoC) POUR 100 % DES APPROVISIONNEMENTS EN OR ET MAINTENIR LA CERTIFICATION KIMBERLEY PROCESS POUR LES APPROVISIONNEMENTS EN DIAMANTS

### DÉMARCHE

Approvisionnement en métaux précieux éthiques et tracés

L'objectif du Groupe est d'atteindre 100 % de ses approvisionnements en or et en diamants certifiés respectivement CoC et Kimberley Process d'ici 2023.

Nos achats et ventes d'or, de diamants et de pierres sont extrêmement encadrés. Ces modalités d'approvisionnement exigeantes peuvent nous conduire à évincer certaines zones d'origine. Elles représentent un coût additionnel, mais restent pour Dalloz Joaillerie une règle non négociable.

Nous sommes particulièrement vigilants aux relations que nous pourrions avoir dans le cadre de nos approvisionnements avec des tiers ou avec des sociétés dirigées par des tiers soumis à un régime de sanctions internationales. Si un tel cas est identifié dans notre chaîne d'approvisionnement, toutes les mesures de diligence nécessaires sont immédiatement prises.

Nous avons développé des règles permettant de qualifier et de garantir la traçabilité de l'or utilisé :

(1) Seuls quelques petits composants comme les mouquetons, faute de fournisseurs certifiés CoC sur le marché, ne peuvent apporter la garantie complète fournie par la certification CoC. Par souci de transparence, et comme autorisé par le référentiel COC, les produits, kits chaînes et apprêts comprenant de tels composants, sont alors identifiés « CoC ».

#### Règles de qualification et de traçabilité de l'or

##### 1. REFUS DE L'OR MINIER

Refuser l'or minier dans nos approvisionnements et exiger que nos métaux soient issus de l'affinage. Que ce soit la grenaille en or fin, en argent fin ou les matières fines, tout est acheté à des affineurs certifiés *Chain of Custody* (CoC).

##### 2. APPROVISIONNEMENT INTERNE

S'approvisionner en interne au sein de Rolot & Lemasson, l'apporteur du Groupe, pour 99 % des composants or. Rolot & Lemasson est titulaire du certificat RJC CoC depuis 2018, justifiant d'une chaîne d'approvisionnement non conflictuelle et responsable.

##### 3. GESTION CENTRALISÉE DE L'OR

Confier à Rolot & Lemasson la gestion de tout le métal travaillé par le Groupe et la centralisation de l'or fin pour faire de la grenaille, des kits chaînes et apprêts qui sont ensuite vendus en interne aux entités du Groupe.



Afin de renforcer encore la garantie de la traçabilité, le Groupe doit progresser dans la réalisation d'approvisionnements complémentaires externes auprès de quatre affineurs certifiés CoC : Cookson, Pourquery, Varinor et Agosi pour l'entité Fair'Belle.

Des procédures sont en place pour assurer que la chaîne de traçabilité et d'approvisionnement est en cohérence avec la certification. Des outils informatiques nous permettent de démontrer une traçabilité totale à la fois montante (traçabilité jusqu'à la coulée initiale dont est issue une pièce) et descendante (traçabilité de toutes les pièces issues d'une coulée). Nous sommes ainsi en mesure de tracer tout le circuit de fabrication : chaque fournisseur de chaque pièce (maillon, anneau, chaîne, plaquette, etc.) de l'affineur jusqu'au produit et inversement.

#### Achats de diamants et pierres précieuses

Adhérents au processus de Kimberley (voir encadré), nous soumettons tous nos achats de diamants et pierres précieuses au système de garantie auprès de fournisseurs certifiés par le Processus de Kimberley, ainsi que les diamants qui nous ont été confiés par nos clients.

Par ailleurs, pour renforcer le contrôle sur la qualité de nos pierres, nous disposons depuis 2019 d'un équipement permettant de vérifier l'origine naturelle et non synthétique de nos pierres.

#### Approvisionnements certifiés CoC, quelle garantie ?

Travailler avec des affineurs certifiés CoC apporte la garantie du titrage de l'or reçu, la traçabilité totale de l'or et un approvisionnement en or à 100 % certifié CoC. Au sein du Groupe, des salariés dédiés à cette étape réceptionnent la matière et vérifient point par point les documents de transfert fournis par l'affineur. En cas de doute ou si un point est défaillant, il leur est interdit d'ouvrir le paquet qui est séquestré jusqu'à la production des documents exigés ; en cas de manquement, le paquet est alors renvoyé.

#### Norme EITI (Extractive Industries Transparency Initiative)

Le Groupe ne travaille qu'avec des pays membres de l'EITI, une norme mondiale visant à promouvoir une gestion ouverte et responsable des ressources extractives. Mise en œuvre dans 46 pays, elle se compose d'une série d'exigences qui doivent être respectées par les gouvernements et entreprises pour que le pays soit « conforme à la Norme EITI ».



## BILAN

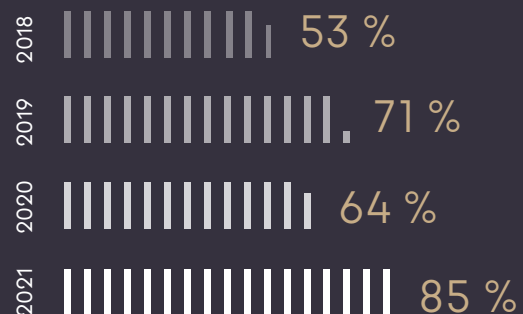
40

de nos

47

fournisseurs  
d'or sont  
certifiés CoC

Part des fournisseurs d'or certifiés CoC  
(périmètre applicable)



### Processus Kimberley

Le processus de certification de Kimberley est une collaboration tripartite des gouvernements, de l'industrie et de la société civile pour éradiquer le commerce de tous diamants provenant de « zones de conflit », suivant la définition donnée par l'ONU. En vigueur depuis 2003, il fédère à ce jour 82 pays.

Le Système de Certification du Processus de Kimberley (SCPK) sécurise l'expédition des diamants bruts. Il exige que chaque chargement de diamants bruts soit exporté dans un conteneur sécurisé, accompagné d'un certificat validé par les autorités gouvernementales attestant que les diamants ne proviennent pas de zones de conflit.

Les diamants certifiés ne peuvent être échangés qu'entre pays signataires du Processus de Kimberley. Aucun chargement de diamants bruts non certifiés n'est autorisé à pénétrer ou à quitter le territoire d'un pays participant.

ENGAGER L'ENSEMBLE DE NOS  
FOURNISSEURS POUR UNE ÉTHIQUE  
ET UNE VIGILANCE EN FAVEUR  
DES DROITS DE L'HOMME, DES LIBERTÉS  
FONDAMENTALES ET DE LA PRÉSERVATION  
DE L'ENVIRONNEMENT.

## CONSTAT

Étendre nos engagements à notre chaîne de valeur, hors achats de métaux précieux et de diamants, reste un axe d'amélioration pour notre Groupe.

## PERSPECTIVES

L'entité **Fair'Belle** prévoit de mettre en place une procédure d'évaluation éthique des nouveaux fournisseurs.

## DÉMARCHE

Certaines entités ont déjà mis en œuvre des procédures d'évaluation factuelle des fournisseurs (**DPS Beaune et Rolot & Lemasson**).

Au sein de **Fair'Belle**, la Charte éthique est diffusée aux fournisseurs et aux principaux clients. Depuis 2020, **DPS Septmoncel** demande à l'ensemble de ses fournisseurs de signer la Charte éthique du Groupe.

Les entités demandent à leurs fournisseurs de signer la charte éthique :

- chez **Rolot & Lemasson**, la signature est demandée aux fournisseurs de matière ;
- **DPS Septmoncel** demande la signature à l'ensemble de ses fournisseurs ;
- un formulaire « Devoir de Diligence » est envoyé pour signature à tous les fournisseurs d'or et de pierres précieuses de **Charles Perroud** ainsi qu'un questionnaire « Know Your Counterparty » aux fournisseurs de pierres et de métaux.

## BILAN

100 %

des fournisseurs de DPS  
Septmoncel ont signé la charte  
Éthique du Groupe



Conception - Rédaction : *Agence ici&demain*  
Crédits Photos : *Nicolas Rodet*  
Direction Artistique : *Damien Vial*  
Impression : *Imprimerie Allais*

Papier fabriqué en France.  
Rapport imprimé en France sur papier recyclé  
provenant de forêts gérées de façon responsable.





