



Boulogne-Billancourt, le 18 décembre 2014

Je me joins à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Delane SI pour renouveler l'engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies. Nous soutenons par cet engagement les 10 principes concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement ainsi que la lutte contre la corruption, qui sont en parfaite adéquation avec les valeurs et les fondamentaux du Groupe depuis sa création.

Patrice GUIDICELLI

Président



COMMUNICATION DE PROGRES DELANE SI (décembre 2014)

Delane SI est une Société de Conseil et de Services Informatiques qui intervient principalement auprès d'une clientèle Grands Comptes dans les secteurs Banque & Assurances.

Après plus de 10 années d'expérience dans le domaine de la prestation informatique, ses fondateurs ont décidé de participer en 2004 à la création d'une structure de proximité, à la fois proximité client et proximité consultant, sous le signe d'une gestion des rapports humains claire et conviviale.

Notre engagement au quotidien est de bâtir un véritable partenariat avec nos collaborateurs et avec les clients qui nous font confiance. En effet, de par notre organisation et notre taille, nous avons développé un esprit favorisant réactivité, écoute, transparence et une réelle notion de service et d'accompagnement.

En 2014, nous avons continué à mettre en place un certain nombre d'actions et de procédures visant à améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs.

Ci-dessous, quelques actions concrètes ayant pour objectif de favoriser l'insertion de nos collaborateurs en veillant à leur bien-être.

Action #1 : Suivi personnalisé de l'ensemble de nos collaborateurs

Dans le prolongement des actions entreprises depuis plus de 2 ans, le processus de suivi individuel de nos collaborateurs s'est amélioré.

Dans le cadre des missions d'Assistance Technique, le manager organise toutes les 4 à 6 semaines un point de suivi avec le consultant. Ce point formalisé permet de faire l'analyse précise de la mission en cours et de l'évolution quotidienne du collaborateur.

Dans le cadre des missions dites «au forfait», le responsable opérationnel de comptes, en charge du suivi et du bon déroulement opérationnel des prestations, réalise mensuellement un entretien avec chacun des collaborateurs. Cet entretien est l'occasion de faire un point sur le déroulement de la

mission du collaborateur afin de déceler les axes d'amélioration et d'envisager à court ou moyen terme l'évolution professionnelle qui peut être proposée.

Annuellement, les Responsables des Ressources Humaines rencontrent l'ensemble des salariés. Lors de ces rencontres, un support est mis à disposition du collaborateur afin de faire le point sur son année écoulée, sur les formations suivies et envisagées, sur l'atteinte de ses objectifs, sur les objectifs qu'ils se fixent pour l'année à venir, sur la qualité des relations qu'il entretient avec l'ensemble des autres services de l'entreprise. Cette rencontre est avant tout l'occasion pour le collaborateur de s'auto évaluer. Ces entretiens bilatéraux contribuent à l'épanouissement de nos salariés.

Objectif 2015 : renforcer les liens entre les collaborateurs du Groupe et l'entreprise en ciblant un taux de rencontre entre les services RH et les collaborateurs d'au moins 90%.

Action #2 : Soirée de rencontre et de partage d'expérience entre collaborateurs

Depuis l'année 2014, et à la demande d'un grand nombre de collaborateurs, Delane SI a mis en place des soirées de rencontre et de partage d'expérience entre collaborateurs. Ces soirées ont eu un vif succès puisque plus de 70% des collaborateurs conviés ont accepté l'invitation et participé à ces rencontres.

L'objectif pour Delane SI était de réunir des collaborateurs de compétences différentes venant d'horizons différents et travaillant pour le compte de divers clients. Ces soirées, organisées par les Responsables des Ressources Humaines et par les Managers Delane SI, ont renforcé les liens qui unissent les collaborateurs avec leur entreprise.

Objectif 2015 : renouveler ces soirées d'échanges et de partage d'expérience en visant un taux de participation supérieur à 85%.

Action #3 : Mise en place d'un outil de gestion pour nos collaborateurs

En 2014, le Groupe, fort de ses compétences IT, a développé un outil interne de gestion. Cet outil, dont la mise en place effective est prévue début 2015 a pour vocation d'alléger la charge de travail et la lourdeur des processus internes dans la gestion des relations entre les collaborateurs et les services administratifs du Groupe.

Chaque collaborateur affecté à une mission, muni d'une simple connexion internet, pourra alors saisir ses relevés d'activités, saisir ses notes de frais, déposer ses demandes d'absences et de congés et visualiser les informations administratives le concernant.

Objectif 2015 : déployer l'outil de gestion interne du Groupe pour l'ensemble des collaborateurs en réalisant une économie de 7% du temps de travail des services administratifs tout en réalisant une économie substantielle de la consommation papier.

Action #4 : Parité et lutte contre la discrimination

Chez Delane SI, il n'existe pas de discrimination d'embauche liée à l'âge, au sexe ou aux origines. Même s'il n'existe pas encore de statistiques réellement pertinentes sur la parité hommes/femmes, essentiellement dû à la jeunesse de l'entreprise, Delane SI peut affirmer qu'elle s'est fixée comme objectif de veiller à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Objectif 2015 : formaliser de manière plus précises les engagements de Delane SI en matière de discrimination.

Action #5 : Politique RSE globale

Pour Delane SI, le développement durable correspond à une vision élargie du bien-être humain, la prise en compte dans une perspective à long terme des conséquences de son activité, ainsi qu'à une disponibilité pour rechercher et parvenir à des solutions viables dans le cadre d'une coopération globale avec des acteurs partageant ces points de vue. Delane SI attache autant d'importance au

mode de fonctionnement de son activité, c'est-à-dire aux comportements de son personnel, à son empreinte économique et environnementale, qu'aux valeurs qui dictent quotidiennement les décisions de ses responsables.

Delane SI s'implique dans le développement durable et applique la charte relative au respect de la clause éthique et du développement durable. Delane SI utilise le modèle EFQM ce qui lui permet de grandir sur certains axes que sont sa politique et sa stratégie, son leadership, son personnel, ses partenariats et ses processus.

Ce modèle lui permet également d'adresser la problématique de l'entreprise citoyenne au travers d'axes de réflexions stratégiques sur les thèmes tels que sa contribution positive à la collectivité (œuvres caritatives, éducation, sport, loisirs, ...) et l'appréciation de son image. Il lui est alors possible d'obtenir des résultats majeurs en relation avec ses clients, son personnel, ainsi que sur son image et sa performance. Concilier développement social et économique et respect de l'environnement, c'est l'objectif que se fixe Delane SI en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

La protection de l'environnement est partie intégrante de la stratégie de Delane SI. Les actions suivantes sont notamment menées par son personnel pour porter sa politique environnementale :

- réduction de la consommation d'énergie et de la consommation d'eau en menant des actions de sensibilisation du personnel en faveur des économies d'énergie ;
- recyclage des cartouches d'imprimantes. Delane SI incite son personnel à recycler les cartouches utilisées dans les imprimantes au profit de l'association Enfance et Partage ;
- recyclage des matériels informatiques obsolètes et usagés. Delane SI fait don de ses matériels à l'association Emmaüs ou les fait reprendre par un spécialiste dédié

Le Groupe Delane SI a été invité en 2014 à participer, pour la deuxième année consécutive à une évaluation de sa politique RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale), organisée par un organisme reconnu.

Delane SI a obtenu la note «SILVER» pour l'ensemble des actions menées. Delane SI a mis en place une politique RSE globale, définissant les axes d'action prioritaires en la matière suivant 5 axes majeurs :

- Diversité : engagé à faciliter l'intégration professionnelle de ceux qui ont besoin d'une attention particulière : jeunes adultes, personnes défavorisées et ceux qui ont des besoins physiques spécifiques ;
- Respect de la vie privée : engagé à respecter la confidentialité des informations personnelles concernant ses collaborateurs (tq. données personnelles, photos, domicile...). Nous ne collectons et ne conservons que les seules données nécessaires à nos activités ;
- Conflits d'intérêts : La simple apparence de conflit d'intérêts pourrait nuire à notre réputation ainsi qu'à celle de nos collaborateurs. En matière de conflit d'intérêts potentiel, la «règle d'or» est de le révéler pour permettre une analyse approfondie de la situation et il est indispensable de dévoiler l'ensemble des faits. Ce qui, à première vue, aurait pu paraître comme une difficulté pourrait ne pas en être une pour la Société ;
- Responsabilités vis-à-vis de l'environnement : nous respectons l'environnement et nous nous efforçons de minimiser son impact écologique. Nous avons pour objectif de communiquer ouvertement sur nos réalisations en ce domaine. Il est de la responsabilité de chacun de chercher à réduire cet impact lorsque c'est possible. En ce domaine, chaque petit geste compte ;
- Choix et traitement équitables des fournisseurs : Nos relations avec nos fournisseurs sont essentielles à notre succès à long terme. Nous sommes jugés sur la qualité des relations que nous entretenons avec nos fournisseurs. Nous sommes particulièrement attentifs à l'engagement de nos fournisseurs à mener leurs affaires de manière responsable

Delane SI a mis en place une politique volontariste en matière de conditions de travail. Pour chacun de nos collaborateurs, cette politique se traduit au quotidien par :

- Veiller à ne pratiquer aucune discrimination, en particulier basée sur : le sexe, le handicap, la situation familiale, les préférences sexuelles, l'âge, les opinions politiques et philosophiques, les convictions religieuses, l'activité syndicale, les origines raciales, sociales, culturelles ou nationales. Cela s'applique non seulement au moment du recrutement mais également aux décisions concernant la formation, la promotion, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail en général ;
- Soutenir et promouvoir notre engagement en matière de diversité ;
- S'assurer que nos fournisseurs, clients et partenaires commerciaux connaissent notre politique en matière de diversité

Dans le cadre de sa politique d'emploi de personnes en situation de handicap, Delane SI a signé un accord d'entreprise sur le handicap avec les partenaires sociaux du Groupe. Une Charte du handicap est adressée à chacun des collaborateurs du Groupe.

Objectif 2015 : poursuivre sa politique RSE en sensibilisant davantage les collaborateurs de l'entreprise par le biais de la parution annuelle de newsletter.

Delane SI

1, cours de l'Île Seguin - 92100 Boulogne-Billancourt
Tél. : +33 (0)1 71 16 11 11 - Fax : +33 (0)1 71 16 11 10
✉ contact@delanesi.com
site web : www.delanesi.com