

D2SI soutient le Pacte Mondial

Communication sur le Progrès 2017

Niveau avancé



Période couverte par cette Communication sur le Progrès (COP)

Du :02/05/2016 Au : 02/05/2017



Déclaration de soutien

En signant en 2009 le Pacte Mondial de l'ONU, D2SI s'est engagé à respecter les dix principes d'action regroupés au sein de 4 domaines : les Droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

D2SI renouvelle depuis chaque année son engagement à promouvoir ces principes et cherche même à aller plus loin dans sa démarche et dans ses réflexions. Nous avons décidé de franchir un pas supplémentaire dans notre soutien et vers la transparence sur nos progrès en proposant une COP 2014 au niveau avancé. Nous poursuivons la démarche chaque année depuis.

Dans cette communication annuelle sur les progrès réalisés, nous décrivons ainsi nos actions afin d'améliorer en permanence l'intégration des principes du Pacte Mondial dans notre stratégie et culture d'entreprise. Nous nous engageons également à partager cette information activement avec nos partenaires à l'aide de nos canaux de communication internes et externes.

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is cursive and appears to be 'Laurent'. The middle signature is more stylized with loops. The third signature on the right is also cursive and appears to be 'Domenico'.

**Laurent Hinault,
Marc Roudier et
Domenico Di Cicco,**

Directeurs D2SI

Déclaration de soutien

Implanter les 10 principes dans la stratégie et les opérations

Critère 1 : Intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : Mise en oeuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : Engagement, stratégies ou politiques dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes Internationales du Travail

Critère 6 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des N.I.T.

Critère 7 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux N.I.T.

Critère 8 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux N.I.T.

Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

Critère 9 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'environnement

Critère 10 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement

Critère 11 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : Contributions du coeur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : Investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : Prise de position et engagement en matière de politique publique

Critère 18 : Partenariats et action collective

Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : Engagement du président et de la direction

Critère 20 : Adoption par le conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : Implication des parties prenantes

1. Implanter les 10 principes dans la stratégie et les opérations

Critère 1 : Intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- La responsabilité exécutive de la stratégie RSE est distribuée sur l'ensemble des collaborateurs afin d'impliquer l'ensemble des fonctions pertinentes de l'entreprise
- Le faible niveau de hiérarchie chez D2SI permet un dialogue sur le sujet et la prise d'initiative par tout collaborateur le souhaitant
- L'animation de cette stratégie et sa bonne diffusion reposent sur une personne dédiée à ce sujet : La responsable RSE
- Notre [rapport D2SI Sustainable Performance](#) explicite l'alignement de cette stratégie sur l'ensemble des fonctions de l'entreprise - p 4 à 11

Critère 2 : Mise en oeuvre dans la chaîne de valeur

- Notre [rapport D2SI Sustainable Performance](#) explicite le positionnement de D2SI vis-à-vis de ces fournisseurs - p 41
- Une charte des commerciaux permet d'assurer l'engagement de nos commerciaux et un lien concret entre notre discours et nos valeurs et les actions prises avec nos clients
- Nous développons l'implication de D2SI dans les réseaux professionnels en lien avec la Responsabilité Sociétale d'Entreprise pour faire connaître notre positionnement et contribuer à l'avancée de ces sujets. C'est le cas notamment pour :
 - La communauté Lucie :
<http://www.labellucie.com/les-labellises/les-membres/les-membres/d2si>
- Nous sommes partenaire d'Ecovadis, plateforme d'audits client/fournisseurs qui contribue à l'alignement RSE de la chaîne de valeur D2SI.
<http://blog.d2-si.fr/tag/ecovadis/>
Notre dernier audit, [janvier 2016](#), par Ecovadis a conduit à une nouvelle progression de notre note. Le prochain audit est prévu dans les semaines à venir.

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : Engagement, stratégies ou politiques dans le domaine des Droits de l'Homme

- Nous déclarons publiquement et en impliquant le plus haut niveau de l'entreprise notre engagement pour le respect et le soutien des Droits de l'Homme au travers de notre ratification de la charte Lucie. Cette engagement à la charte Lucie est régulièrement explicité et communiqué à l'ensemble des collaborateurs
- cf. [rapport D2SI Sustainable Performance](#) - p10
- cf. <http://www.labellucie.com/les-labellises/les-membres/les-membres/d2si>

Critère 4 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

- Mise en place d'un double suivi RH et commercial pour s'assurer que les collaborateurs ne soient pas victimes de harcèlement et, lors de l'intégration RH des nouveaux salariés, communication des recours dont ils disposent au cas où se présente cette violation.
- Poursuite de la politique de sensibilisation : lors de l'intégration des nouveaux salariés, sensibilisation directe de 100% des employés par l'équipe RSE. Diffusion d'informations

des enjeux liés aux Droits de l'Homme en entreprise par le biais de nos médias internes (Réseau social, Conférences, Evènements).

- Politique de sensibilisation et action prise en interne pour lutter contre la discrimination
- cf. [rapport D2SI Sustainable Performance](#) p20 à 41

Critère 5 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux Droits de l'Homme

- Le mécanisme de management du double suivi RH / Commercial est un contrôle en soit puisqu'il est conçu pour détecter au plus tôt et gérer les potentiels problèmes qui surviendraient, notamment sur le périmètre relatif aux Droits de l'Homme.
- L'application de nos engagements est contrôlée sur toute la chaîne de valeur lors des audits réguliers (tous les 18 mois depuis avril 2012) réalisés par le cabinet d'audit Vigeo. Le dernier audit réalisé en 2015 fut très positif.
- Autre audit sur le sujet, celui d'Ecovadis. Le dernier date de janvier 2016 et voici [les résultats](#)
- Nous réalisons chaque année un audit de satisfaction des collaborateurs dont les résultats servent notamment de contrôle vis-à-vis du respect des Droits de l'Homme de nos collaborateurs. En 2014, nous avons poussé l'exercice encore plus loin en nous reposant sur le cabinet Great Place To Work. D2SI est entré au palmarès 2014 de Great Place To Work dès sa première participation.
<http://blog.d2-si.fr/tag/great-place-to-work/>
- Depuis notre dernière COP, aucun jugement de violation des Droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Politiques et procédures fiables concernant les Normes Internationales du Travail

Critère 6 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des N.I.T.

- En tant qu'entreprise française dont l'activité est sur le territoire Français, nous respectons les normes du travail françaises. Nous oeuvrons cependant à aller au delà du cadre réglementaire au travers de notre démarche responsable.
- Notre politique de rémunération et de lutte contre la précarité et la discrimination professionnelle à l'embauche et pendant la carrière est fondée sur le cadre défini par le SYNTEC, un organisme patronal qui représente près de 1250 sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil, de la Formation Professionnelle.
- Nous déclarons publiquement et en impliquant le plus haut niveau de l'entreprise notre engagement pour le respect des Normes Internationales du Travail au travers de notre ratification de la charte Lucie.
- cf. [rapport D2SI Sustainable Performance](#) - p10 - p41
- cf. <http://www.labellucie.com/les-labellises/les-membres/les-membres/d2si>

Critère 7 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux N.I.T.

- Initiatives favorisant un cadre de travail agréable, confortable et serein : locaux avec équipements éco-labélisés et ergonomiques, espace détente, salle de sieste, baby-foot, produits alimentaires issus de l'agriculture biologique à disposition des salariés.

- Promotion du dialogue social :
 - Implication des salariés dans les orientations stratégiques de l'entreprise (Ex : concertation globale sur certains choix stratégiques, implication des experts dans les évolutions de stratégie métiers, etc.).
 - Utilisation d'un réseau social d'entreprise pour faciliter le dialogue entre salariés et entre salariés et direction.
 - Association de 9 salariés à la direction pour une représentation concrète des différents métiers et enjeux de D2SI dans les choix stratégiques de la société.
- Fondation du Laboratoire d'apprentissage et d'Innovation D2SI pour disposer d'un véritable centre d'évolution de nos collaborateurs et de nos partenaires vers les nouveaux métiers de l'informatique.
- Mise en place d'une stratégie Open Source afin de permettre à tous les collaborateurs de travailler ensemble sur un projet commun, s'exercer et s'améliorer tout en aidant l'ensemble de la communauté IT
- La réflexion sur l'apprentissage continue est alimentée par des actions concrètes, événements, formations, et développement des soft skills des collaborateurs
- Mise en place d'une formation destinée à l'ensemble des collaborateurs dès l'intégration sur la Responsive Organization
- Dispositif de gestion des savoirs pour diffuser et faire progresser l'ensemble des personnes : conférences métiers, cours, webinars, projets internes, discussions techniques, réseau social d'entreprise, etc.
- [Dispositif innovant de gestion des carrières](#) en expérimentation chez D2SI
- Mise en place d'un plan d'actions spécifiques pour promouvoir l'égalité professionnelle homme/femme et d'un système de gestion de carrière pour tous les salariés qui contribue à donner aux femmes les outils nécessaires à évoluer dans leurs métiers.
- Le Document Unique de Sécurité de D2SI est réalisé de manière collaborative et doit être réactualisé chaque année. Il liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à la santé et la sécurité des salariés et présente le plan d'action pour la réduction de ces risques.

Critère 8 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux N.I.T.

- Le mécanisme de management du double suivi RH / Commercial est un contrôle en soit puisqu'il est conçu pour détecter au plus tôt et gérer les potentiels problèmes qui surviendraient, notamment sur le périmètre relatif aux Normes Internationales du Travail.
- L'application de nos engagements est contrôlée sur toute la chaîne de valeur lors des audits réguliers (tous les 18 mois depuis avril 2012) réalisés par le cabinet d'audit Vigeo.
- Nous sommes également audités par Ecovadis sur nos pratiques RSE incluant la question des conditions de travail. Le [dernier résultat, janvier 2016](#), nous place dans le top 0,41% des entreprises évaluées sur la dimension sociale.
- Nous réalisons chaque année un audit de satisfaction des collaborateurs dont les résultats servent notamment de contrôle vis à vis du respect des Droits de l'Homme de nos collaborateurs. En 2014, nous avons poussé l'exercice encore plus loin en nous reposant sur le cabinet Great Place To Work. D2SI est entré au palmarès 2014 de Great Place To Work dès sa première participation.
<http://blog.d2-si.fr/tag/great-place-to-work/>
- Depuis notre dernière COP, aucun jugement de violation aux N.I.T. n'a été rapportée

Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

Critère 9 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'environnement

- Notre [rapport D2SI Sustainable Performance](#) explicite notre vision sur les enjeux environnementaux de D2SI - p11, p34 à 45.
- Nous étendons notre stratégie environnementale à nos achats en intégrant des standards environnementaux minimums pour nos relations fournisseurs les plus critiques. cf [rapport D2SI Sustainable Performance](#) p41.

Critère 10 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à l'environnement

- Nous évaluons nos impacts environnementaux au travers de notre bilan carbone et de notre reporting extra-financier. cf [rapport D2SI Sustainable Performance](#) p37 p42-43.
- Nous formons 100% de nos collaborateurs aux enjeux du développement durable et de la Responsive Organization, et les faisons participer à des événements promouvant des actions de développement durable régulièrement.

Critère 11 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'environnement

- Là encore notre système de reporting extra-financier nous permet de suivre nos progrès.
- L'application de nos engagements est contrôlée sur toute la chaîne de valeur lors des audits réguliers (tous les 18 mois depuis avril 2012) réalisés par le cabinet d'audit Vigeo.
- Autre audit sur le sujet, celui d'Ecovadis. Le dernier date de janvier 2016 et voici [les résultats](#)

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : Engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

- Nous déclarons publiquement et en impliquant le plus haut niveau de l'entreprise notre engagement pour la lutte contre la corruption au travers de notre ratification de la charte Lucie.
- cf. [rapport D2SI Sustainable Performance](#) - p10 - p41.
- cf. <http://www.labellucie.com/les-labelles/les-membres/les-membres/d2si>
- Un code de bonne conduite commerciale a été réalisé en concertation avec l'équipe commerciale elle-même. Il est [disponible publiquement](#).

Critère 13 : Systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

- Le [code de bonne conduite commerciale D2SI](#) explicite les missions et la gouvernance de notre équipe commerciale, notamment vis à vis de la lutte contre la corruption.
- Toute l'équipe commerciale est formée aux enjeux de responsabilité dans leur métier.
- Mise en place d'une gouvernance innovante pour favoriser les pratiques commerciales responsables et à forte valeur ajoutée : il n'y a plus d'objectivation individuelle des commerciaux. Seul un unique objectif collectif basé sur la performance globale (économique, sociale et environnementale) de l'entreprise est défini pour toute l'équipe commerciale et RH. Cet objectif s'applique de plus à une part variable réduite par rapport

à la part fixe de leur rémunération. Tout ce dispositif a pour objectif de renforcer la collaboration au sein de l'équipe commerciale et RH et la recherche du compromis optimal entre les intérêts de D2SI, de ses clients et des consultants.

- Cette collaboration étroite entre RH et commerciaux fait l'objet, en plus de communication informelles quotidiennes, de points formalisés hebdomadaires en présence du Directeur Général.

Critère 14 : Mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

- Politique restrictive de cadeaux à destination des clients : limitée à des invitations pour des déjeuners professionnels ou pour certains événements.
- Gouvernance auto-régulatrice.
- L'application de nos engagements est contrôlée sur toute la chaîne de valeur lors des audits réguliers (tous les 18 mois depuis avril 2012) réalisés par le cabinet d'audit Vigeo.
- Autre audit sur le sujet, celui d'Ecovadis. Le dernier date de janvier 2016 et voici [les résultats](#)

2. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : Contributions du coeur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- Nous contribuons, directement ou indirectement, au travers de nos métiers et de nos compétences aux objectifs plus larges des Nations Unies suivants :
 - Ecosystèmes Durables et Biodiversité
 - Maîtrise du et adaptation au changement climatique
 - Emploi et conditions de travail décentes
- L'initiative D2SI Sustainable Innovation a pour but d'amener concrètement la responsabilité dans tous nos métiers, y compris les métiers informatiques. Nous nous efforçons de réduire l'impact environnemental et social de notre système d'information mais également de celui de nos clients. Les bénéfices ainsi obtenus se répercutent sur toute la chaîne du cycle de vie informatique et adressent donc des enjeux sociaux et environnementaux critiques aujourd'hui.
- Nous formons nos consultants pour développer des compétences qui permettent d'optimiser la prise en compte des enjeux ci-dessus dans leur métier. Exemple : Ecoconception logicielle, Dette Technique applicative, etc.

Critère 16 : Investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

- Nous développons depuis plusieurs années un programme de mécénat de compétences pour nos associations partenaires. cf [Rapport D2SI Sustainable Performance](#) p38 à 40.

Critère 17 : Prise de position et engagement en matière de politique publique

- Notre [rapport D2SI Sustainable Performance](#), notre [soutien public au Pacte Mondial](#), à la charte Lucie et à celle de l'Alliance Green IT et la [rubrique RSE](#) de notre blog sont autant d'engagements publics de D2SI vis-à-vis de plusieurs des objectifs plus larges des Nations Unies.

Critère 18 : Partenariats et action collective

- D2SI a rejoint depuis avril 2012 la communauté du label Lucie qui regroupe des entreprises de tout secteur et contribue à l'essor de la RSE en France.
- D2SI a contribué à l'Alliance Green IT qui regroupe les acteurs de la diffusion des principes de Green IT (Informatique et Développement Durable) en France et depuis peu au Québec.
- Chaque année, des "éco-chantiers" sont organisés pour mettre au service d'une association les compétences de nos collaborateurs au cours d'une journée, sensibiliser aux enjeux RSE et contribuer à un projet auquel nous adhérons.

3. Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : Engagement du président et de la direction

- cf. déclaration de soutien au début de ce document et l'introduction de notre [rapport D2SI Sustainable Performance](#).
- Le projet de D2SI est dès sa création portée par les dirigeants, qui ont souhaité mettre la RSE au coeur des décisions stratégiques.

Critère 20 : Adoption par le conseil d'administration et la surveillance

- Un comité de direction a été fondé début 2013 et intègre le responsable RSE de l'entreprise

Critère 21 : Implication des parties prenantes

- La consultation des collaborateurs est régulière sur les questions de stratégie d'entreprise, d'orientation de nos offres. Exemple : implication des experts pour une évolution pertinente de nos offres de services ; consultation sur les décisions importantes et impliquant les collaborateurs (Choix du prestataire pour l'épargne salariale de D2SI), etc.
- Mise en place de multiples canaux pour favoriser les échanges entre collaborateurs et permettre à chacun de s'exprimer : suivi RH régulier, réseau social d'entreprise, outils de collaboration et de communication avancés, réunions annuelles de présentation détaillée des résultats de l'entreprise, consultations anonymes annuelles sur la satisfaction des collaborateurs, enquêtes terrain auprès des consultants, ateliers de co-crédation entre consultants et fonctions supports etc.