

LIVRET DE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE



ROBUSTESSE ORGANISATIONNELLE

LETTRE D'ENGAGEMENT

POLITIQUE QUALITÉ



Filiale IT du Groupe SYNERGIE, DCS EASYWARE est reconnue comme un acteur responsable, conscient, sérieux et fiable sur le marché des services du numérique. Aussi, par la présente lettre, je réaffirme la volonté de la Direction de maintenir, renforcer et faire vivre notre Politique Qualité en la plaçant au cœur de notre stratégie et de nos activités. Cet engagement s'inscrit dans un système de management intégré, certifié ISO 9001 et ISO 27001, répondant donc à la fois aux exigences qualité et de sécurité de l'information*.

Un socle RSE solide, dont la maturité est évaluée annuellement par Ecovadis**, porte l'ensemble des valeurs et engagements de l'entreprise pour former un tout cohérent et vise à garantir un fonctionnement durable, maîtrisé et résilient, au service de l'ensemble de nos parties intéressées, internes comme externes.

La pérennité de nos activités et des relations de confiance qui en découlent repose notamment sur notre capacité à atteindre trois objectifs qualité structurants :

- Renforcer la **robustesse organisationnelle** (OB1) et donc nos processus
- **Maintenir la motivation et la mobilisation de nos équipes** (OB2) en nous appuyant sur un management attentif et constructif, un leadership exercé avec humilité et exemplarité, et un environnement de travail propice à l'engagement, au développement des compétences et à l'épanouissement professionnel
- **Répondre durablement aux exigences et aux attentes de nos clients** (OB3) grâce à l'anticipation, la gestion et la maîtrise des risques, à l'amélioration continue de nos pratiques, à l'apport de valeur dans nos prestations, ainsi qu'à la garantie de la qualité, de la sécurité et de la confidentialité des informations traitées

Les processus de notre système de management, portés par une culture d'entreprise forte et partagée, contribuent pleinement à l'atteinte de ces objectifs. Ils permettent de préserver et développer les savoirs faire métiers essentiels et les savoirs être associés : expertise, proximité, disponibilité, entraide, réactivité, adaptation, sécurité...

La Direction et ses équipes s'engagent à agir en responsabilité, à participer activement aux Comités de Pilotage périodiques et à la Revue de Direction annuelle, à relayer et communiquer efficacement la Politique, à veiller à sa bonne application, et à soutenir les pilotes de processus et les acteurs du système dans leurs initiatives de progrès.

Parce que chaque idée et/ou chaque action compte, je compte, moi, sur l'engagement de toutes et tous pour que, dans le respect de nos valeurs humaines et professionnelles, nous continuions à avancer ensemble, avec exigence et confiance, sur le chemin d'un succès durable et collectif.

() Voir aussi la Lettre d'Engagement Sécurité et (**) le bilan de performance RSE, ou encore le Rapport RSE annuel sur notre site internet : www.dcsit-group.com - rubrique « Nos Engagements »*

NOTE : OB1, OB2, OB3 sont les abréviations renvoyant aux objectifs qualité.

Lyon, le 4 février 2026

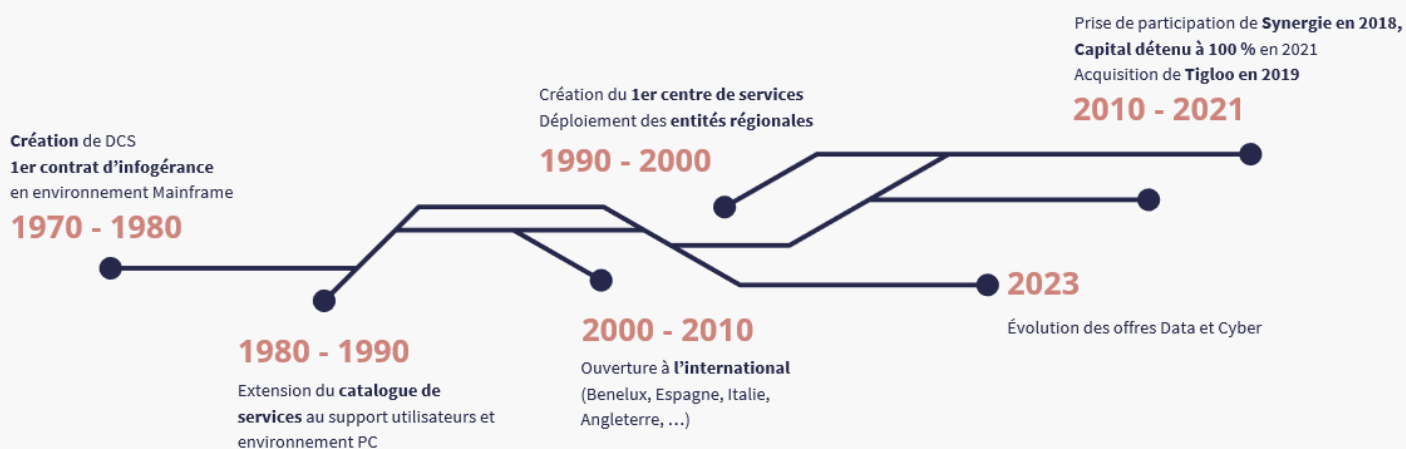
François LELOY
Directeur Général



Version 9



NOTRE HISTOIRE

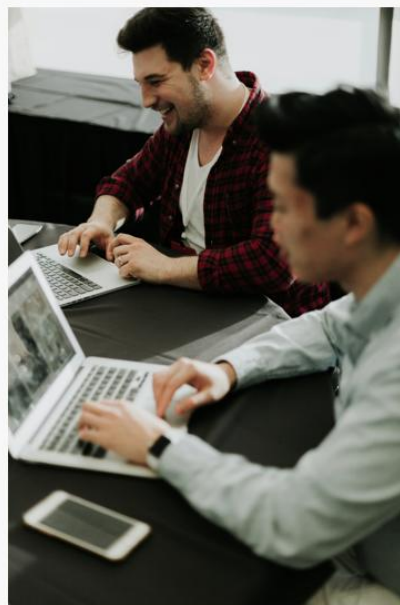


CHIFFRES CLÉS

900
Salariés en 2025

75.9M€
CA en 2025

7 pays
Couverts



DCS capitalise sur son histoire pour accompagner chaque jour les enjeux IT de ses clients. Grâce à l'engagement de plus de 1000 ambassadeurs et à son esprit collaboratif, notre ESN innove en proposant des services et solutions numériques adaptées.

MÉTIERS



WORKPLACE MANAGEMENT



INFRASTRUCTURES SI ET
SOLUTIONS MÉTIERS



CYBERSÉCURITÉ

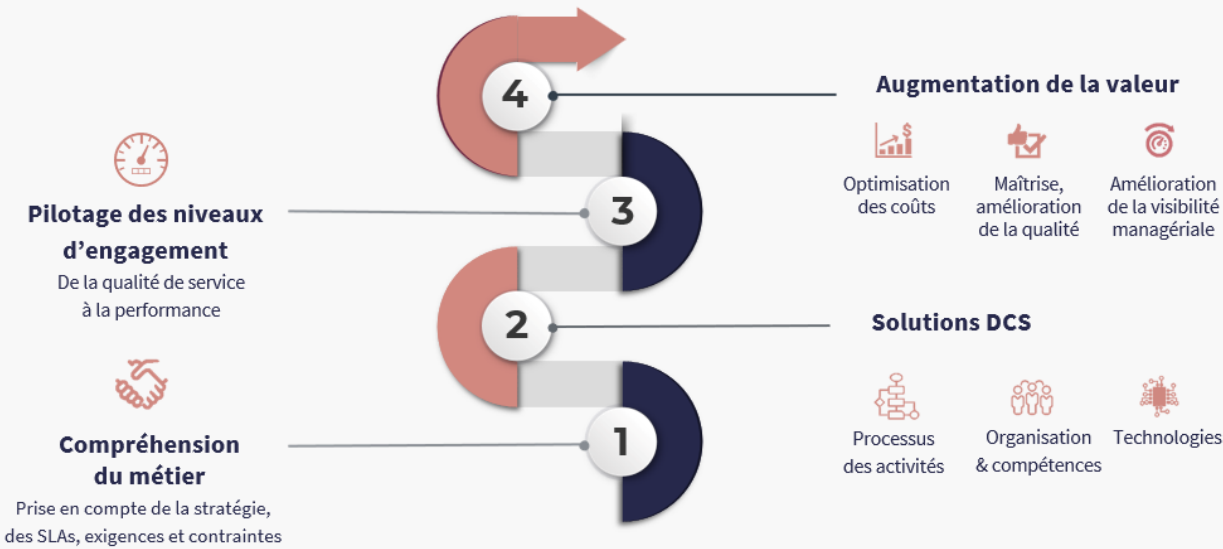


INGÉNIERIE DATA & IA

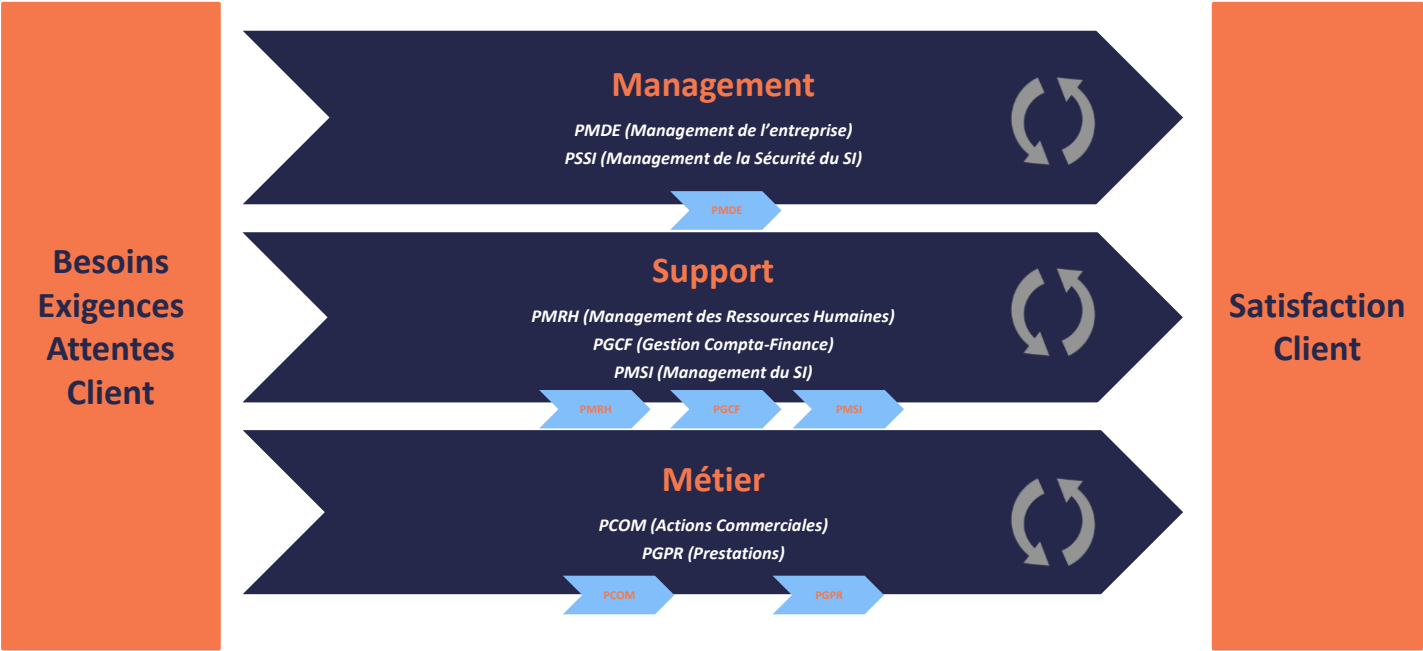


TRANSFORMATION &
SOLUTIONS DIGITALES

DÉMARCHE



NOTRE ORGANISATION PROCESSUS



	PROCESSUS	PROCEDURES et instructions	CODIFICATION
PROCESSUS MANAGEMENT	MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE	Management de la performance organisationnelle Cartographie des documents ISO 9001 Pilotage des Processus Diffusion de la Culture RSE/Qualité Gestion de l'amélioration Ecoute et Satisfaction Client Gestion et Traitement des Risques Processus Maîtrise des Risques liés aux Modifications et aux Changements Gestion et Traitement des Non-conformités et Réclamations Mise en Œuvre des Audits Internes Création, révision, validation/approbation et diffusion de documents Documents de travail utilisation Classification des documents et nomenclature	P.MDE.1 IMDE1.1 IMDE1.2 IMDE1.3 P.MDE.2 IMDE2.1 IMDE2.2 IMDE2.3 IMDE2.4 IMDE2.5 P.MDE.3 I.MDE3.1 I.MDE3.2
	SÉCURITÉ DU SYSTEME D'INFORMATION	Management de la Sécurité du SI	P.SSI.1

PROCESSUS SUPPORT	GESTION COMPTABILITE FINANCE	Comptabilité Notes de frais Contrôle de gestion et contrôle interne Facturation et règlement client Relance client Suivi des achats Consultation via partenaire externe Evaluation fournisseur	P.GCF.1 IGCF1.2 P.GCF.2 P.GCF.3 IGCF3.1 P.GCF.4 IGCF4.1 IGCF4.2
	MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	Gestion des ressources humaines Recrutement et Intégration Administration du Personnel Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences Formation Gestion de la Mobilité Interne / Promotion / des Inter-contrats	P.MRH.1 IMRH1.1 IMRH1.2 IMRH1.3 IMRH1.4 IMRH1.5
	MANAGEMENT DU SYSTEME D'INFORMATION	Gestion du système d'Information Gestion des Incidents Gestion des Demandes Gestion des Entrées / Sorties Gestion des Changements (maintenance) Gestion des Projets Gestion du Matériel	P.MSI.1 P.MSI.2 P.MSI.3 IMSI.3.1 P.MSI.4 P.MSI.5 P.MSI.6
PROCESSUS METIERS	ACTIONS COMMERCIALES	Développement commercial et stratégique Prospection commerciale Traitement des opportunités et des AOFs Engagement contractuel	P.COM.1 P.COM.2 P.COM.3 P.COM.4
	GESTION DES PRESTATIONS	Transition Gestion des ressources/collaborateurs en prestation Exécution des prestations Prestation de centre de service (+ annexe/focus) Réunion de suivi de prestation Gestion des PAQ Gestion des risques opérationnels Capitalisation des connaissances opérationnelles Réversibilité	P.GPR.1 IGPR1.1 P.GPR.2 IGPR2.1 IGPR2.2 IGPR2.3 IGPR2.4 IGPR2.5 P.GPR.3

LES PILOTES ET COPILOTES DE PROCESSUS

Pilotes	coPilotes	Processus
Aurélien BRUSSET	Emma MINGRET Joël MUNCK Manon PANCHER	PMDE - Management de l'Entreprise
Bruno LAVAUD	RAS	PCOM - Actions Commerciales
Grégoire DELATTRE	Claire REY Linda DOS SANTOS	PGCF - Gestion comptabilité-Finance
Charlotte DRESSAYRE	Caroline FRADIN Marine MONCORGE	PMRH - Management des Ressources Humaines
Christophe DENTE	Alexandre AMORE	PGPR - Gestion des Prestations
Jérôme JOSSERAND	Pierre LEROY Mathieu VENDRET	PMSI - Management du Système d'Information
Joël MUNCK	RAS	PSSI - Management de la Sécurité du Système d'Information

LES PILOTES ET COPILOTES DE PROCESSUS – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le Pilote et le(s) coPilote(s) de processus sont les propriétaires et représentants du processus qui leur est confié.
En ce sens :

- 1) Le Pilote siège au Comité de Pilotage, assiste aux **réunions périodiques** et à la **Revue de Direction annuelle**. Un coPilote peut assurer la suppléance en réunion en cas d'indisponibilité du Pilote.
- 2) Le Pilote et le(s) coPilote(s) exercent le **leadership sur le processus** auprès des acteurs. Ils animent le processus en garantissant l'information, la sensibilisation, la contribution et le feedback.
- 3) Ils s'assurent de la **conformité et de la cohérence du processus** par rapport aux objectifs, exigences internes et externes en lien avec le Système de Management de l'entreprise (cf. Fichier de Pilotage et Revue du Processus) et de l'**application des règles** (politiques, procédures, etc.) par les acteurs.
- 4) Ils sont les garants de la **robustesse du processus**, notamment par le suivi des indicateurs processus et l'évaluation des ressources allouées.
- 5) Ils s'assurent de l'**adaptation et de la simplification du processus** en faisant évoluer les documents (avec les équipes et services concernés) (procédures, instructions, modes opératoires, supports, formulaires, etc.), dans le **respect des règles de validation internes** (Cf. PMDE3).
- 6) Ils **diffusent par mail les documents** mis à jour ou nouveaux (procédures, instructions, modes opératoires, supports, formulaires, etc.) aux équipes/acteurs du processus (Direction de l'Engagement en copie), en **rappelant et expliquant les principales évolutions**.
Ils s'assurent (en lien avec les organisateurs des réunions internes) qu'un **temps d'échange et d'explication** sur les documents dernièrement diffusés, est organisé systématiquement lors de la prochaine réunion des opérations, commerciale, RH/recrutement, etc., si possible, en présence de la Direction de l'Engagement.
 - Il est demandé aux participants, d'avoir eu, en amont de la réunion, une lecture attentive du/des document.s, pour un échange constructif et efficace.

De façon générale, le pilotage processus (en concertation avec les organisateurs/animateurs des réunions internes), prévoit l'implication de la Direction de l'Engagement lorsque sont abordés en réunion des sujets touchant aux engagements DCS et à l'organisation.
- 7) Toujours en lien avec les équipes et services concernés, ils ont la **maîtrise du niveau de maturité du processus** dans une logique d'**amélioration**, de **saisie des opportunités** et d'**anticipation des risques** (pilotage du plan d'action, analyses de risque, revue documentaire, etc.).
- 8) Ils effectuent, le plus possible en lien avec leurs équipes, la **revue mensuelle du processus** via le Fichier de Pilotage et Revue du processus.
- 9) Ils assurent la **redescende d'information** et le **feedback vers les équipes** (décisions prises en réunion et/ou suite à audit interne, résultats, nouveaux objectifs, actions à mettre en œuvre, rappels, etc.).



LES PRINCIPES CLÉS DE LA PERFORMANCE QUALITÉ

L'ORIENTATION CLIENT

La satisfaction des besoins, des attentes et des exigences des clients est un objectif stratégique et la finalité d'une démarche d'organisation, dite « démarche qualité ». Elle est aussi la raison d'être d'une certification ISO 9001. Le sens du service vis-à-vis des clients (externes et internes) est une valeur à partager par l'ensemble des salariés, qui tous contribuent (toutes fonctions confondues) à la performance.

LA SATISFACTION DU PERSONNEL

Elle est une condition à la satisfaction client. Elle dépend de facteurs tels que la qualité du management et du leadership (bienveillance, écoute active, exemplarité, humilité, justice, positivité...), la communication orale et écrite (partage d'information, justesse de ton et choix des mots...), le sentiment d'appartenance (culture interne, valeurs partagées, langage commun, cohésion...), la reconnaissance (valorisation des comportements individuels et collectifs positifs, remerciements, félicitations...), le développement personnel (formation, capacité à faire progresser, à faire confiance, à donner de l'autonomie...), etc.

L'APPROCHE PROCESSUS

Elle consiste à décrire les processus clés de l'entreprise (management, support, métier) et surveiller qu'ils interagissent et communiquent de la manière la plus performante possible, afin de garantir la livraison constante et régulière d'un service conforme aux attentes client.

L'approche processus voit l'organisation (l'entreprise) comme un tout articulé dans lequel toutes les activités (tous les processus) sont solidaires les uns des autres. Tout le monde contribue à son niveau à la conformité du service délivré et est acteur de la satisfaction client.

L'APPROCHE RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Elle s'attache à analyser les risques et opportunités relatifs aux activités de l'entreprise : les identifier, les évaluer et les prioriser, afin de les traiter méthodiquement pour soit réduire et maîtriser les impacts d'événements redoutés, potentiellement dangereux, soit saisir les occasions de créer des situations favorables.

L'AMÉLIORATION AU QUOTIDIEN

Elle invite l'ensemble des salariés à se placer dans une dynamique pérenne de progrès, de réexaminer les processus et dispositifs en continu, par la mise en œuvre d'actions correctives et d'amélioration, afin d'accroître en continu le confort d'exécution, la productivité, la satisfaction client, et donc la performance globale et la rentabilité.

L'APPORT DE VALEUR AJOUTÉE EN PRESTATION

Ou comment mettre son expertise et sa connaissance terrain au service de son client, dans une logique de partenariat/conseil pour contribuer à l'évolution positive de la prestation.

Cela tient en grande partie à la confiance accordée et à la responsabilisation des salariés qui en découle. En encourageant les collaborateurs à être force de proposition et à s'impliquer, l'entreprise rend ces derniers acteurs de leur propre montée en compétences, favorise la motivation intrinsèque et l'émergence des talents (prise d'initiatives, créativité), tout en donnant du sens à leur mission.

LE LEADERSHIP

Le leadership est à minima l'affaire de tout l'encadrement [Direction, membres du Comité de Direction et du Comité de Pilotage (dont Pilotes/coPilotes de processus), directions locales, management d'unité, management intermédiaire et de proximité...]. Il s'agit pour celui-ci de véhiculer de manière positive et constructive l'état d'esprit, la culture, les politiques et les engagements de l'entreprise au sein des équipes.

LA GOUVERNANCE ET LA REVUE DE DIRECTION ANNUELLE

La surveillance du système de management est assurée par le Comité de Pilotage, composé de la Direction et des Pilotes de processus, lors de réunions périodiques. Des revues mensuelles par processus sont également réalisées tout au long de l'année.

La Revue de Direction annuelle vient dresser le bilan de l'année écoulée et identifie les ressources et les priorités pour l'année suivante.

LES AUDITS INTERNES

La revue intégrale de nos processus est réalisée selon un cycle d’audits internes de 3 ans. Dans un esprit « anticipation des risques », ce dernier peut être réadapté en fonction de nouvelles priorités ou du caractère sensible d’un sujet ou d’un processus.

Année	Processus 1	Processus 2	Processus 3
2026	MANAGEMENT SYSTÈME D'INFORMATION (PMSI)	MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE (PMDE)	SECURITE DU SYSTÈME D'INFORMATION (PSSI)
2027	MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (PMRH)	ACTIONS COMMERCIALES (PCOM)	RAS
2028	GESTION COMPTABILITE FINANCES (PGCF)	GESTION DES PRESTATIONS (PGPR)	RAS

SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

LETTRE D'ENGAGEMENT POLITIQUE SÉCURITÉ



Par la présente Lettre, je réaffirme l'engagement fort et durable de l'entreprise en faveur de la sécurité de l'information, considérée comme un enjeu stratégique majeur au service de la satisfaction de ses clients, de la pérennité de ses activités et de la confiance de l'ensemble de ses parties prenantes.

Certifiés ISO 27001, nous avons mis en place et maintenons un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) conforme aux exigences de cette norme internationale. Cet engagement s'inscrit dans une démarche globale plus large, de maturité et robustesse organisationnelles, certifiée ISO 9001, qui témoigne de la maîtrise de nos processus et de notre culture qualité.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à définir, soutenir et piloter les objectifs de sécurité de l'information suivants, qui constituent des priorités permanentes de l'entreprise :

- **Protéger les données des clients** par une maîtrise des risques (OBs1)
- **Protéger le système d'information** à travers une infrastructure robuste, sécurisée et résiliente (OBs2)
- **Respecter l'ensemble des exigences contractuelles, réglementaires et légales** (OBs3)

Pour atteindre ces objectifs, la Direction s'engage notamment à :

- Fournir les ressources humaines, techniques et financières nécessaires au bon fonctionnement et à l'amélioration continue du SMSI
- Intégrer la sécurité de l'information dans la gouvernance, les processus métier et les décisions stratégiques
- Sensibiliser et responsabiliser l'ensemble des collaborateurs et partenaires aux exigences de sécurité de l'information
- Évaluer régulièrement les risques, les performances et la conformité du SMSI, et à mettre en œuvre les actions d'amélioration appropriées

La Direction attend de chaque collaborateur qu'il applique les règles, politiques et procédures de sécurité de l'information définies, et qu'il contribue activement à la protection des actifs informationnels de l'entreprise.

Cet engagement est communiqué, compris et appliqué à tous les niveaux de l'organisation. Il fait l'objet de revues régulières afin d'en garantir la pertinence, l'efficacité et l'adéquation avec le contexte, les enjeux et les orientations stratégiques de l'entreprise.

NOTE : OBs1, OBs2, OBs3 sont les abréviations renvoyant aux objectifs de sécurité de l'information.

Lyon, le 4 février 2026

François LELOY
Directeur Général



Version 3

La Démarche Sécurité consiste à garantir la **confidentialité**, l'**intégrité**, la **disponibilité** et la **traçabilité** de l'information en interne.

Il s'agit donc d'identifier et d'analyser les risques sécurité IT, de tenir à jour cette analyse et prendre les mesures adaptées à la maîtrise des risques, afin de démontrer la solidité du dispositif de sécurité à ses prospects et clients.

Il y a **4 types de mesures** à surveiller et piloter :

LES MESURES ORGANISATIONNELLES (37)

Politiques, rôles, classification, surveillance, revues périodiques, veille sur les menaces, gestion des incidents/projets, règles de recours au cloud et d'utilisation, continuité d'activité...

LES MESURES LIEES AUX PERSONNES (8)

Contrôle des références candidats, responsabilités et sensibilisation du personnel, accords confidentialité/non-divulgaration (dont changement d'emploi), alertes et régime disciplinaire (intrusion, utilisation non autorisée de matériel), encadrement du télétravail...

LES MESURES PHYSIQUES (14)

Protection des locaux (accès, menaces physiques par vandalisme délibéré contre l'entreprise ou contre un individu, vandalisme involontaire/catastrophes naturelles...), défaillances matérielles dues à des accidents ou à des actes de sabotage, destruction du matériel (effacement sécurisé des données), sécurité du câblage, maintenance, bureau propre...

LES MESURES TECHNOLOGIQUES (34)

Gestion de la configuration, suppression des données stockées non nécessaires, prévention des fuites de données, protection des données sensibles (non-exposition), détection des comportements anormaux (réseaux, systèmes, applications), protection site web, codage sécurisé des logiciels, cryptographie...

La maîtrise des documentations et de leur diffusion relève de 4 niveaux de **classification** : Public, Interne, Confidentiel et Secret.

Le tableau des Enregistrements répertorie les documents concernés, leur classification, leur emplacement et les modalités de leur destruction.

Le référentiel accompagnant la démarche de Sécurité de l'Information est la **norme ISO 27001**.

LA RSE AU SERVICE DE LA ROBUSTESSE ET DE LA PERENNITE

La Démarche RSE de DCS s'appuie sur une organisation et un système de management certifiés ISO 9001 : 2015, réputés robustes, tournés vers l'exemplarité.

Les principes marquants appliqués à la démarche sont le leadership, l'engagement, la bienveillance, l'entraide, l'exemplarité, l'écoute, l'amélioration continue, etc.

La politique et la stratégie RSE sont établies par la Direction Générale et la Direction de l'Engagement qui en assument ensemble la bonne exécution.

Un ensemble de correspondants dans les directions fonctionnelles, opérationnelles et régionales diffusent les engagements et déclinent la démarche en local, suivent les indicateurs pertinents et contribuent aux différentes collectes et restitutions. Un Comité de Pilotage, où siègent les fonctions stratégiques, se réunit en moyenne tous les 3 mois et aborde les questions liées à la robustesse organisationnelle et RSE. Un Comité CSRD restreint coordonne les acteurs impliqués et cadence les évolutions du reporting durabilité.

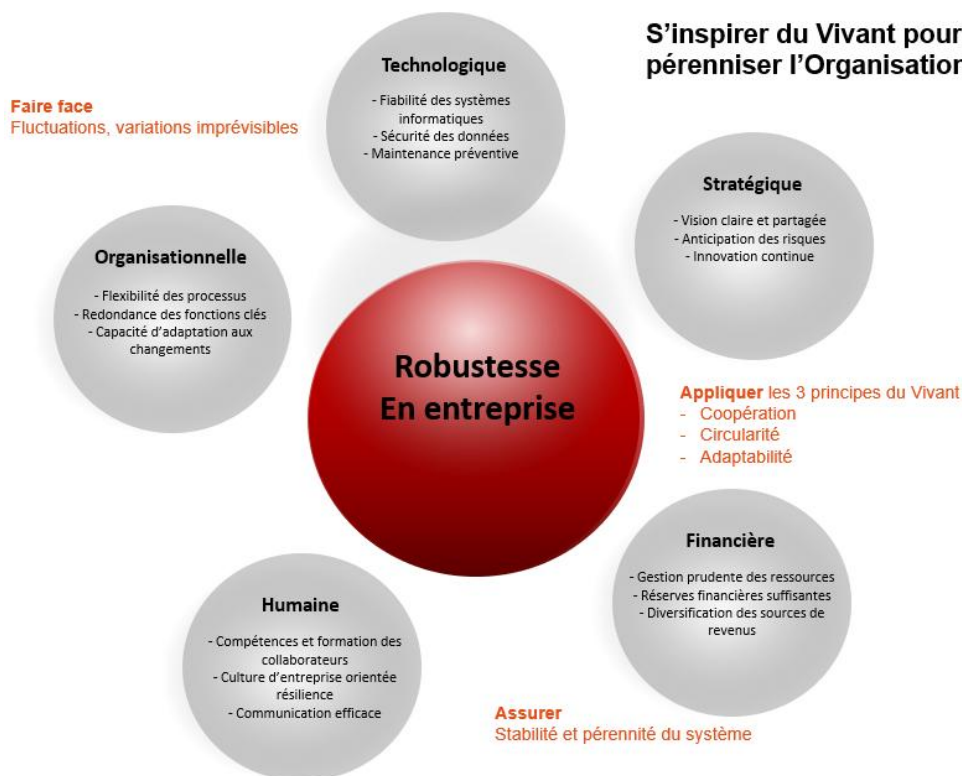
Tout le staff siège et agences, ainsi que les managers de proximité sont formés aux démarches et aux engagements. Ces formations sont réalisées selon un cycle de réactualisation des connaissances pour le maintien de la culture en interne. Elles donnent lieu à la délivrance de certificats de formation.

Si nos managers de proximité sont des ambassadeurs auprès des équipes terrain, des actions directes de sensibilisation aux engagements sont également réalisées par la Direction de l'Engagement auprès des équipes, lors d'ateliers notamment (RSE, Ethique, Défis Climatiques, Qualité et Sécurité, etc.).

La **Maturité RSE** de DCS est **évaluée chaque année par Ecovadis**, une société indépendante d'experts spécialisés. Par son investissement et ses actions, DCS se distingue et se place dans le top 3% des entreprises les mieux notées par cette société au niveau mondial tous secteurs, et top 1% dans son secteur (médaille Or, 81/100). La participation à des événements, challenges, trophées, conférences ou encore l'organisation d'animations, de soutiens et d'actions caritatifs/solidaires, sont les leviers d'une mobilisation interne renforcée autour du bien commun.

DCS est **membre du Pacte Mondial de l'ONU** et publie chaque année sa Communication sur le Progrès RSE, ainsi qu'un rapport RSE complet, tous deux accessibles sur le site Internet de DCS, dans la rubrique « nos engagements ».

>> Dans un monde incertain, soumis aux aléas et fluctuations, la **robustesse** est la condition d'un avenir viable pour nos organisations : une force tranquille transformatrice, génératrice de sens et de stabilité, qui pour une ESN, est au service d'une informatique à la fois consciente et solide, capable de préserver le **capital naturel**, le **capital humain** et le **capital financier**.



Lettre d'Engagement RSE⁽¹⁾

Pour une entreprise et une informatique robustes dans un monde instable

Actrice engagée du secteur informatique, DCS place la **Responsabilité Sociétale** au cœur de ses priorités stratégiques. Face aux défis écologiques, sociaux et économiques qui s'intensifient (urgence climatique, raréfaction des ressources, complexification des systèmes...), une transition essentielle s'opère, tant sur le plan conceptuel qu'opérationnel, pour passer d'un modèle de performance à un **modèle de robustesse**.

Comme le fait remarquer le chercheur et biologiste, Olivier Hamant⁽²⁾, la recherche permanente d'efficacité et d'efficience a conduit nos sociétés à l'épuisement. Ce modèle compétitif, souvent violent, n'est plus soutenable.

Le numérique a d'ailleurs longtemps été pensé comme un levier de performance toujours plus rapide, plus efficace, plus puissant. Mais cette logique, poussée à l'extrême, montre aujourd'hui ses limites. Pression sur les infrastructures, obsolescence accélérée, consommation énergétique exponentielle, fatigue des professionnels du secteur : la culture de l'ultra-performance nous expose à une forme de burn-out généralisé, humain comme écologique. Sans compter que le monde entre dans une ère de ruptures : mégafeux, méga inondations, crises sociales et géopolitiques...

Dans ce contexte de polycrises, seule la robustesse (humaine, sociale, écologique, technique...) peut garantir la viabilité de nos écosystèmes, de nos organisations et de nos sociétés.

Vers une robustesse durable...

A l'inverse de la performance, la robustesse, que l'on retrouve dans la nature comme dans les sociétés humaines, repose sur des principes d'adaptabilité, de coopération, de diversité, d'apprentissage et de régénération. Elle permet aux systèmes (vivants comme organisationnels) de tenir dans la durée malgré les chocs et les aléas. Elle privilégie donc la durée à la vitesse, la transmission au court terme.

Alors, si plutôt que de viser la performance maximale, nous apprenions à concevoir un numérique robuste, un numérique qui sait résister aux fluctuations, s'adapter aux crises, durer, se réparer et se transmettre ? En d'autres termes, concevoir une informatique qui tienne, plutôt qu'une informatique qui brûle !

Plus concrètement cela se traduit par :

- Le développement de services numériques sobres, solides et éthiques
- L'attention portée à la réparabilité, à l'interopérabilité et à la frugalité des systèmes
- Un Leadership humble et positif garant d'une culture managériale fondée sur la coopération, le respect des rythmes humains et des équilibres individuels et collectifs, la transmission des compétences...
- Une relation client fondée sur la confiance, la transparence et le long terme
- Un engagement RSE structuré, incarné et pédagogue, évalué chaque année par [EcoVadis](#)⁽³⁾, et aligné avec les 17 Objectifs de Développement Durable et les 10 principes du [Pacte Mondial des Nations-Unies](#)⁽⁴⁾.

Dans un secteur des TIC en constante accélération, choisir la robustesse est une force essentielle et indéniable pour tenir la distance, avancer ensemble sereinement mais sûrement. C'est essayer de créer les conditions d'un avenir viable en osant rompre avec les logiques court termistes qui compromettent notre futur commun. C'est faire **le pari d'un numérique durable, soutenable et responsable, capable de répondre aux besoins du présent sans compromettre ceux des générations qui suivront**.

Pour préparer le monde de demain, nous devons agir aujourd'hui, avec sobriété, lucidité, engagement et sincérité, en apprenant à « habiter notre existence »⁽⁵⁾. La planète n'attendra pas. L'heure est venue de faire le choix de notre devenir.

(1) Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, : démarche de progrès prenant en compte les 3 piliers du Développement Durable (le social, l'environnement et l'économie)

(2) L'Entreprise Robuste (pour une alternative à la performance), 2025, aux éditions Odile Jacob (par Olivier Hamant, Olivier Charbonnier, Sandra Enlart)

(3) Résultats d'évaluation RSE (bilan EcoVadis) en accès libre sur www.dcsit-group.com, rubrique « Nos Engagements »

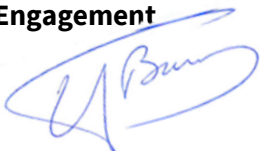
(4) Rapport RSE, Communication Sur le Progrès et Code d'Ethique et de Bonne Conduite en accès libre sur www.dcsit-group.com, rubrique « Nos Engagements »

(5) Anne Tézenas du Montcel est journaliste spécialisée en enjeux climatiques, ancienne déléguée générale de la Conférence des écoles de journalisme et enseignante à l'IPJ-Dauphine. Elle a travaillé pour la presse économique, fondé l'agence Editoile, et co-dirigé Voyage dans l'Anthropocène. Impliquée dans la couverture des négociations climatiques internationales, elle contribue activement à la formation de journalistes et à la sensibilisation aux mutations climatiques.

Lyon, le 22 juillet 2025

Aurélien BRUSSET

Directeur de l'Engagement

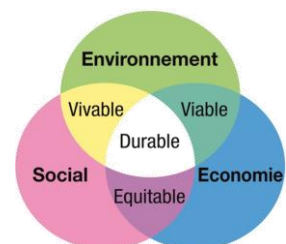



PROCESSUS DE MANAGEMENT RSE (DÉVELOPPEMENT DURABLE)*



*RSE et Développement Durable sont des équivalents.

Ces disciplines consistent à développer les bonnes pratiques et la responsabilité de l'entreprise sur les 3 piliers du durable : social, environnement, économie (modèle éthique).



QUELQUES PRIX ET DISTINCTIONS RSE

- **1er Prix de la Performance RSE**, secteur TIC, Sustainability Leadership Awards, **Conférence Internationale Sustain**, Paris :
Mai 2017 / Avril 2018 / Mars 2019 / Mars 2020
- **Prix de la Meilleure Communication sur le Progrès de l'année**, entreprises de 250 à 5000 salariés, AG du **Pacte Mondial de l'ONU**, Paris :
Juin 2019
- **Finaliste des Trophées de la Communication sur le Progrès de l'année**, AG du **Pacte Mondial de l'ONU**, Paris :
Juin 2016 / Mai 2017 / Avril 2018
Lauréat en juin 2019
- **Finaliste des Prix RSE/DD**, école **MINES PARISTECH/CEGOS**, Paris :
Juin 2018 (Prix collaboratif) / Mai 2019 (Prix Innovation pédagogique) /
Mai 2022 (Prix collaboratif)
- **Finaliste des Trophées RSE**, **Association FORSE**, Auvergne Rhône Alpes :
Décembre 2020 / Novembre 2022 (*trophées annulés*)

Performance RSE évaluée par Ecovadis :

- Performance RSE évaluée à **81/100**, top 3% mondial, **niveau avancé**, décembre 2025
- Performance RSE évaluée à **78/100****, top 3% mondial, **niveau avancé**, janvier 2025
***2024 : modification de la méthode d'évaluation, nouveau durcissement des exigences de performance et des seuils*
- Performance RSE évaluée à **80/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, décembre 2023
- Performance RSE évaluée à **75/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, novembre 2022
- Performance RSE évaluée à **70/100**, top 2% mondial, **niveau avancé**, novembre 2021
- Performance RSE évaluée à **70/100***, top 3% mondial, **niveau avancé**, décembre 2020
**2020 : évolution des exigences et redéfinition du scoring et des seuils de performance associés, suite à l'ajout d'une nouvelle médaille (Platinum)*
- Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, novembre 2019
- Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, octobre 2018
- Performance RSE évaluée à **78/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, novembre 2017
- Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, octobre 2016
- Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, octobre 2015
- Performance RSE évaluée à **76/100**, top 1% mondial, **niveau avancé**, novembre 2014
- Performance RSE évaluée à **71/100**, top 2% mondial, **niveau avancé**, novembre 2013
- Performance RSE évaluée à **63/100**, top 8% mondial, **niveau confirmé**, septembre 2012



CERTIFICATIONS, LABELS...

MANAGEMENT DE LA QUALITÉ ET DE L'ORGANISATION :

NORME : NF EN ISO 9001 Systèmes de management de la qualité – Exigences – Édition de 2015

DOMAINE D'APPLICATION (activités certifiées) : La réalisation de prestations de services informatiques :
« Production Informatique, Gestion des Infrastructures de Systèmes d'information et service desk »

ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS PAR LA CERTIFICATION : Les implantations du territoire France

ORGANISME CERTIFICATEUR : AFNOR



MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION :

NORME : NF EN ISO/IEC 27001 Sécurité de l'information, cybersécurité et protection de la vie privée – Systèmes de management de la sécurité de l'information – Exigences – Édition de 2023

DOMAINE D'APPLICATION (activités certifiées) : La réalisation de prestations de services informatiques :
« Production Informatique, Gestion des Infrastructures de Systèmes d'information et service desk »

ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS PAR LA CERTIFICATION : Les implantations du territoire France

ORGANISME CERTIFICATEUR : AFNOR



EXCLUSIONS AU DOMAINE D'APPLICATION :

Le Système de Management audité n'applique pas les exigences du paragraphe § 7.1.5 de la norme, et ni n'utilise, ni ne dispose d'instruments de mesure dans son activité

Aussi les exigences relatives aux ressources pour la surveillance et la mesure sont exclues

Il est considéré que cette exclusion est justifiée par l'auditeur AFNOR

MANAGEMENT DE LA RSE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE :

RÉFÉRENTIELS : Pacte Mondial de l'ONU (UN GLOBAL COMPACT), GRI, ISO 26000, EFRAG

ORGANISMES ÉVALUATEUR :

- **Pacte Mondial des Nations Unies** (Communication Sur Le Progrès)
- **ECOVADIS** (Médaille d'Or)
- **B-Réputation** (Médaille de Diamant)



Score 55 - 74



ACTION CARBONE ET CLIMAT :

ORGANISMES ÉVALUATEURS : reconnaissance des efforts et de l'action en faveur de la Transition Ecologique et de la Lutte contre le Réchauffement Climatique

- **GREENLY** - Certified B Corp (Médaille SILVER - TOP 5% GREEN SUPPLIER, 71/100)
- **ECOVADIS** (Score A, engagement « Avancé »)

Bilan Carbone (scopes 1, 2 et 3) : dernier bilan réalisé en janvier 2026 – méthode appliquée GHG PROTOCOL

- Synthèse disponible dans le Rapport RSE de DCS (site Internet)
- Infographie synthétique disponible sur le site Internet de DCS
- Bilan carbone disponible en ligne sur le site de l'ADEME

SBTI : première soumission des objectifs de réduction des émissions de GES prévue courant 2026