

DSI (Distribution de Services Industriels)

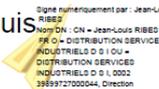
Charte RSE 2021





Table des matières

L'ENGAGEMENT DE DSI	2
I. GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION	3
II. DROITS DE L'HOMME	5
III. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	7
IV. ENVIRONNEMENT	18
V. LOYAUTE DES PRATIQUES	23
VI. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	24
VII. COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL.....	25

Rédaction		Approbation		Validation	
Date	11/05/2021	Date	04/06/2021	Date	04/06/2021
Responsable	MH. Vincent	Responsable	V.Cooper	Responsable	C. Bertin
Visa		Visa		Visa	 C. Bertin Dir. DSI
		Date	07/06/2021	Date	
		Responsable	P. Eymery	Responsable	JL. Ribes
Visa		Visa		Visa	Jean-Louis RIBES  Dirigé régulièrement par : Jean-Louis RIBES N°DIR - CN = Jean-Louis RIBES C - FR O - DISTRIBUTION SERVICES INDUSTRIELS D I O U - DISTRIBUTION SERVICES INDUSTRIELS D I O U 399972700044, Direction Date : 2021.06.09 08:39:04 +0200



L'ENGAGEMENT DE DSI

DSI a été fondée à Toulouse en 1994 par Jean-Louis Ribes et obtient dès 1996 l'agrément d'entreprise adaptée. DSI compte aujourd'hui près de 1000 salariés répartis sur toute la France.

Une entreprise adaptée se développe sur un marché concurrentiel et est soumise aux mêmes contraintes de rentabilité et d'efficacité que les entreprises dites du "milieu ordinaire" de travail. Elle répond aux mêmes exigences de qualité, d'optimisation des coûts et de réactivité que les autres entreprises. Sa particularité est d'employer durablement au minimum 55% de salariés handicapés, dans des conditions de travail adaptées à leur handicap. DSI se situe plutôt autour de 80%. Par essence même, DSI est donc une entreprise qui porte haut et fort de vraies valeurs humaines.

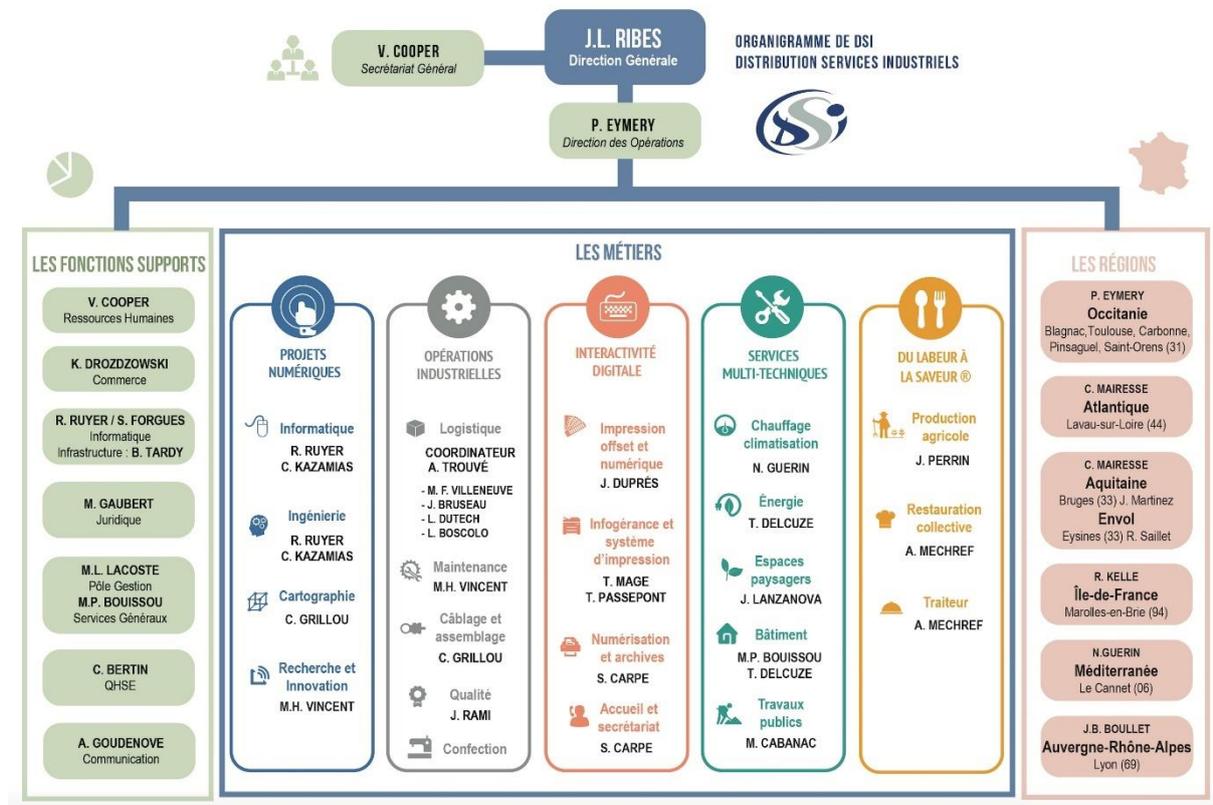
C'est dans cet état d'esprit que DSI a décidé de mettre en œuvre une démarche globale de RSE traduite dans cette Charte. Fidèle à ses principes, cette démarche se veut simple, efficace et résolument humaine.

La démarche RSE mise en place se base sur les principes de l'ISO 26000. Cette norme impose de travailler autour des axes ci-après. Cette charte décrit les actions menées dans ce sens.





I. GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION



Comment la gouvernance de DSI est-elle organisée pour assurer participation et transparence ?

Les Points mensuels

Les administrateurs sont informés des principaux risques financiers et opérationnels par des points mensuels. Ces points réunissent de façon individuelle les managers responsables de site ou de prestation et un comité de direction composé de la Direction financière, la Direction des ressources humaines, la Direction qualité, la Direction générale. Ces réunions ont but pour d'analyser tous les services en termes de résultats de chiffre d'affaires, de charges consommées, d'effectifs en ressources humaine... Ils constituent un lieu d'échange où le manager a la possibilité d'expliquer le fonctionnement de son service, les problèmes qu'il rencontre, les besoins humains ou matériels nécessaires, le développement commercial ...

Les Réunions Managers

Des réunions managers ont lieu tous les mois. Elles sont organisées de façon collective. Ces réunions réunissent tous les responsables d'activité de DSI France. Elles se déroulent sur toute une journée et ont pour but d'informer et de communiquer sur la vie de l'entreprise. A l'issue de ces réunions, les slides présentées sont communiquées aux divers participants ainsi qu'aux absents



excusés pour permettre aux différents managers de redescendre l'information à l'ensemble des collaborateurs de DSI.

Le Comité des Sages

Enfin, afin de mesurer au mieux l'existant et les enjeux de la transmission, de la pérennité et du développement de l'entreprise, le gérant fondateur s'est entouré d'un "Comité des Sages". Ce comité constitué de cinq membres indépendants :

- Jacques PIERRE, ancien directeur de France Active ;
- Désiré MAHE, ancien président de l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) ;
- Marc GAUBERT, ancien procureur de la République, avocat Général près la Cour d'Appel de Toulouse ;
- Jacques CHAPUIS, ancien Senior Partner and Managing Director at The Boston Consulting Group;
- Catherine CROS, ancienne Directrice de la politique industrielle ENEDIS.



II. DROITS DE L'HOMME

Comment DSI lutte contre les discriminations et en faveur des droits civils, économiques, sociaux et culturel ?

Par son agrément d'entreprise adaptée, DSI participe activement à l'intégration des personnes handicapées en leur offrant un accès à un emploi. En effet, le taux de chômage des personnes handicapées est de 19% ce qui est bien supérieur à la moyenne nationale de 10%¹.

Au-delà du handicap, DSI a toujours été engagée dans la lutte contre les discriminations et dans la diversité. Plus de 15 nationalités différentes sont représentées au sein de l'entreprise. Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est régulièrement revu avec bilan et définition des axes de progrès sur les sujets suivant :

- Egalité de traitement dans le processus de recrutement ;
- Politique de rémunération effective et de promotion professionnelle ;
- Accès à la formation professionnelle ;
- Articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- Mixité dans les instances représentatives du personnel.

DSI met en œuvre une politique d'intégration des jeunes par les contrats d'alternance et des plus âgés, comme peuvent le montrer les chiffres suivants :

Tranches d'âge	Nombre de personnes	%
19 et -	10	0,8%
20-24	56	4,7%
25-29	88	7,3%
30-34	125	10,4%
35-39	135	11,3%
40-44	181	15,1%
45-49	183	15,3%
50-54	177	14,8%
55-59	184	15,4%
60-64	51	4,3%
65-69	5	0,4%
70 et +	3	0,3%
Total général	1198	100,0%

Une convention a aussi été signée en 2015 avec le rectorat de Toulouse pour accompagner et améliorer l'employabilité des élèves handicapés et favoriser l'acquisition et la reconnaissance d'aptitudes et de compétences des travailleurs handicapés.

¹ Source site internet AGEFIPH (Association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés)



Enfin DSI est en phase de signature de la Charte d'engagement LGBT+ (Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres) de [l'association Autre Cercle](#) qui a pour objet la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Par exemple, aujourd'hui chez DSI, les couples homosexuels se rendent aux événements d'entreprise comme les couples hétérosexuels, il n'y a pas de discrimination ou d'intimidation. Cette charte est axée sur les thématiques suivantes :

- Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT ;
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre ;
- Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.



III. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Comment DSI assure le bien-être de ses salariés (relations employé/employeur, conditions de travail, protection sociale...) ?

DSI met en place de nombreuses mesures afin d'assurer le bien-être de ses salariés. Au regard de la taille de l'entreprise, des moyens d'échanges et de dialogue ont été créés : CSE (comité social et économique), points mensuels, réunions et séminaire managers, liberté de réunir ses équipes et/ou créer des évènements interservices...

Depuis une dizaine d'années, DSI a mis en place un outil « E-Formadapt » pour sa gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Cet outil permet de mesurer le bien-être au travail de nos salariés par des entretiens réguliers tracés dans l'outil dont le diagnostic est commun et partagé avec un engagement écrit, réciproque entre le salarié et son manager. L'outil permet aussi d'escalader les points de désaccord à plus haut niveau si besoin. Cet outil permet donc :

Au salarié	Au manager	A la Direction Générale et à la DRH
- De s'exprimer sur son travail	- De suivre l'évolution du salarié dans l'entreprise	- De veiller au bien être des salariés
- De savoir comment sa hiérarchie le perçoit et l'évalue	- De réaliser des entretiens de façon quotidienne	- De suivre l'évolution du salarié
- De savoir ce que l'entreprise attend de lui		- D'avoir une vision prospective des ressources humaines de l'entreprise
- De suivre sa montée en compétence		

En amont, différents canaux permettent de mesurer l'amélioration de la santé des salariés :

- Actions des managers de proximité (premiers acteurs de santé) ;
- DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) évaluation des risques ;
- Lien avec médecins du travail et appui avec les services de santé et leurs différents membres des équipes pluridisciplinaires (conseiller en prévention...) ;
- Partenariat avec l'organisme de Prévoyance ;
- Implication des partenaires sociaux et des instances représentatives du personnel dans la construction des conditions de santé ;
- Suivi des Accidents de travail avec mise en place d'un outil statistique qui permettra de mieux cibler les actions de prévention en fonction des sites de productions et des métiers ;
- Accompagnement de salariés en difficultés.

Une plateforme de formation en ligne, SpeachMe est en cours de déploiement. Elle permet aux salariés d'accéder à tout moment à des supports de formation réalisés en interne sur les différents métiers. Les salariés pourront donc consulter à la demande une information, sans dépendre de la disponibilité des équipes.

Afin d'offrir des conditions de travail adaptée, en particulier aux travailleurs handicapés, DSI propose plusieurs aménagements :

- Aménagement des postes de travail (bureau, chaise de bureau, hauteurs des écrans, poste assis ou debout...) ;
- Aménagement des horaires de travail (il existe plus de 20 types d'horaire disponibles) ;
- Déploiement du télétravail, bien avant le contexte COVID ;



- Navette entre la gare de Carbonne et le site DSI.

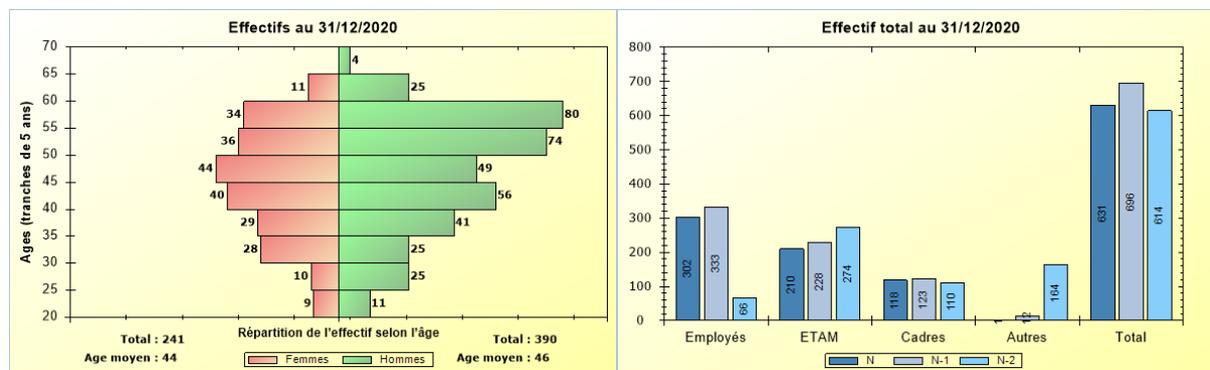
Chaque salarié de DSI dispose de la mutuelle et de la prévoyance de l'entreprise, négociées en cohérence avec le public salarié. Le CSE offre aussi ses prestations aux salariés.

Bilan social

Un bilan social est réalisé annuellement pour chaque entité de DSI. On y trouve les graphiques et indicateurs suivant :

- Effectifs : Répartition de l'effectif selon l'âge, selon l'ancienneté, par sexe, par employés/ETAM/Cadres/Autres, par type de contrat (CDI/CDD), Répartition des entrées/sorties par mois, Répartition selon la classification des métiers, Tableau MASE
- Absences : Nombre de journées d'absences, Nombre de journées d'absences pour maladie, Répartition des absences pour maladie selon leur durée, Répartition en jours des types d'absences
- Rémunérations : Rémunération mensuelle théorique temps plein, Salaire de base mensuel théorique temps plein, Coût de revient d'une heure de travail, Evolution de la masse salariale, Masse salariale cumulée, Indicateur d'écart de rémunération annuelle brut moyenne par EQTP, Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles, Indicateur d'écart de taux de promotions

Exemple de quelques données pour DSI Occitanie en 2020 :



Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Total	549	369	326	126	48

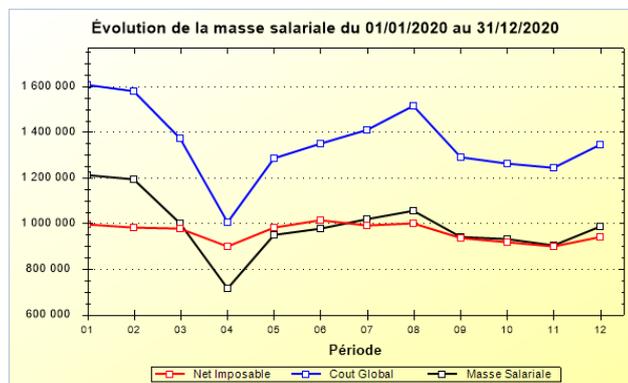




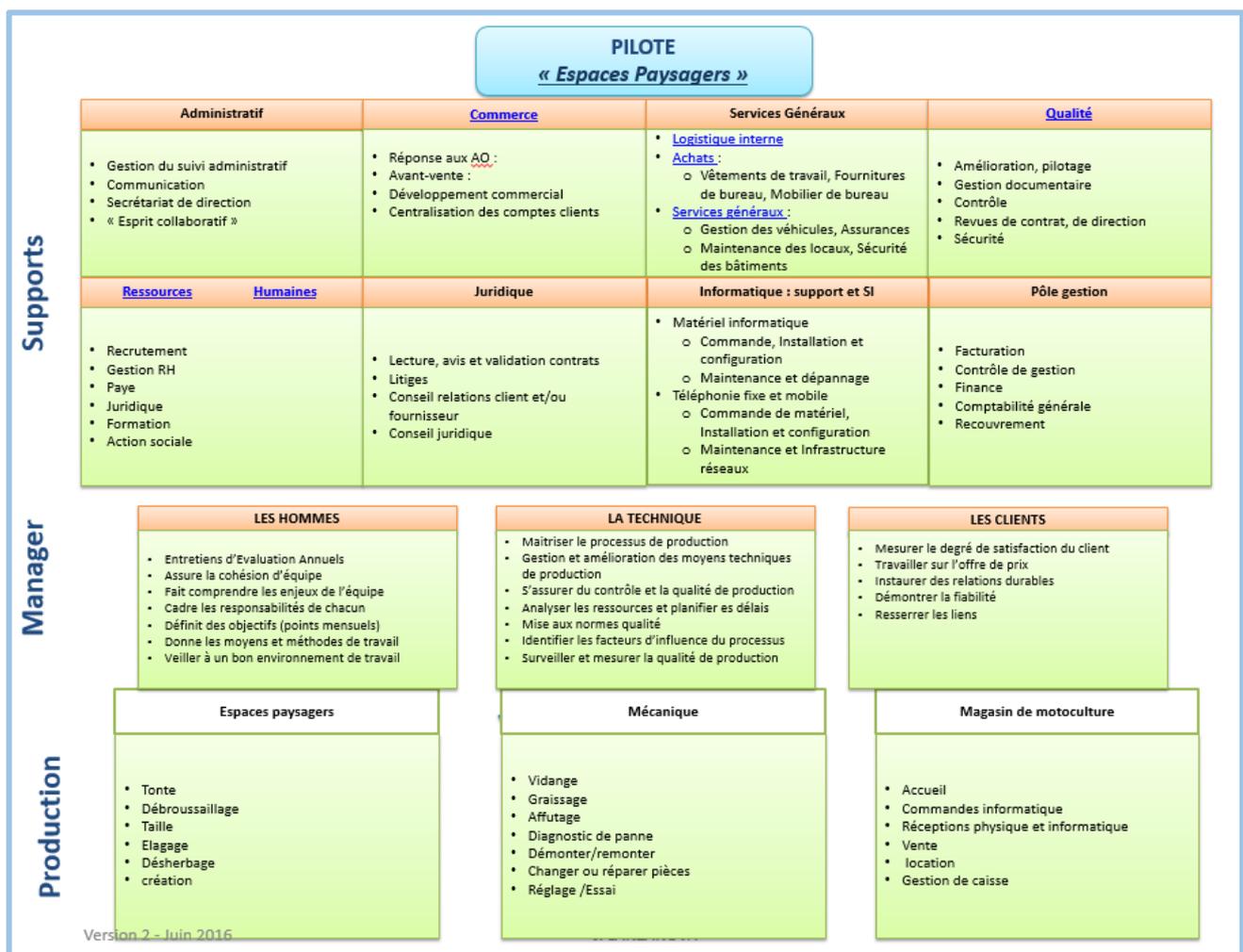
Schéma organisationnel

Chaque service de DSI a défini son schéma organisationnel. Ce schéma comprend :

- Une cartographie du service : fonctions support, activités de management et métiers
- Une planche de définition de l'activité
- Une définition de 4 niveaux de compétence pour chacun des métiers identifiés sur la cartographie.

Ce schéma permet à chaque salarié de situer sur une échelle de compétence, donnant ainsi une projection de carrière au sein de DSI.

Exemple de cartographie du service « Espaces Paysagers »



Exemple de définition de l'activité du service « Espaces Paysagers »

« Espaces paysagers »

DEFINITION de l'activité

L'agent en espaces paysagers est un agent de propreté, spécialisé dans l'entretien des espaces verts :pelouse, haies, arbustes...
 Il exécute l'entretien courant des espaces verts afin de maintenir la qualité environnementale du site sur lequel il intervient.
 Il réalise la tonte des pelouses, la taille des haies et des arbustes, le ramassage des feuilles ,le débroussaillage et l'élagage.
 Il apporte également les soins aux végétaux : arrosage et réglage du réseau d'arrosage, désherbage, protection sanitaire.

CONFIGURATION des postes

Poste de pilotage a CARBONNE (réalisation du planning , suivi au réel)
 Deux équipes a CARBONNE
 Une équipe avec un local a CONTINENTAL TOULOUSE
 Une équipe mobile pour le nord toulousain
 Une équipe avec un local a AIRBUS

MATERIELS UTILISES

Camion 3,5 T
Jumper
Berlingo
Remorques
Tondeuses autoportées
tondeuses
tondeuses
débroussaillieuses

Elagueuses
tronçonneuses
souffleurs
Tailles haies
Débroussaillieuses
Pulvérisateurs

Logiciels utilisés

Pack office

Exemple de définition des niveaux de compétence du métier « Espaces Paysagers »

Compétences Espaces paysagers	<p>Niveau 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charge et décharge matériel • Respecte les règles de sécurité • Utilise une tondeuse autotractée • Débroussaillage au roto fil • Vérifie le travail réalisé • Assure le nettoyage du site • Fait faire les réparations par mécanicien • Range le matériel 	<p>Niveau 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examine les caractéristiques du terrain pour les apprécier • Utilise une tondeuse autoportée • Utilise la Taille haie • Utilise le matériel de tronçonnage • Reconnaît des dysfonctionnements du matériel • Applique les techniques de plantation plan massif/ arbustes • Applique les techniques de désherbage avec un pulvérisateur a dos 	<p>Niveau 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilise une tondeuse autoportée diesel • Utilise taille haie/élagueuse perche • Met en place échafaudage • Applique la procédure d'abattage • Applique la technique de plantation d'arbres • Effectue l'entretien mécanique et les réparations de premier niveau du matériel 	<p>Niveau 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifie les réalisations • A le permis EB • Maitrise le gyrobroyage avec tracteur • Taille sur échafaudage • Taille ou élagage sur plateforme élévatrice • Gère les stocks et suit la certification phytosanitaire • Créé des pelouses • Met en place d'un système d'arrosage intégré • Conduit la mini pelle • Applique la technique de désherbage avec cuve portée sur tracteur • Reconnaît et taille les végétaux
--	---	--	--	--



Comment DSI assure le dialogue social et la santé et la sécurité au travail ?

Pôle santé/social

DSI dispose un pôle santé/social au sein du service des Ressources Humaines qui a pour objectif d'aider les collaborateurs à s'intégrer et d'épanouir dans leur travail et à concilier vie professionnelle et vie personnelle :

- Axe social :
 - o Accompagnement social sur situations d'ordre professionnel
 - o Accompagnement social sur situations d'ordre personnel (gestion budgétaire...)
 - o Lien avec le médecin
 - o Accompagnement spécifique (CDD Tremplin, dispositif ACRE...)
- Axe santé :
 - o Aménagement de poste
 - o Gestion administrative et prise de rendez-vous
 - o Veille, organisation et planification des visites médicales hors reprise
 - o Relais d'information et vérification de la mise en œuvre des préconisations médicales aux services de DSI
 - o Suivi des longues maladies et planifications des visites de reprises

	Effectifs	Rendez-vous sociaux	% salariés
National	1013	2179	12
Occitanie	620	1280	12
Aquitaine	100	149	8
Atlantique	50	133	17
Ile-de-France	170	440	16
Auvergne Rhône Alpes	14	68	37
Méditerranée	59	164	14

Salariés rencontrés par le pôle social en 2020

Dans le cadre de notre volonté de développer l'employabilité de nos salariés et nous assurer qu'ils vivent bien leur environnement de travail, nous avons créé l'accompagnement renforcé ACRE pour trouver des solutions en cas d'échec. Cet accompagnement est en 4 phases : détection, évaluation, accompagnement, sortie d'accompagnement. Il s'étale sur une durée de 3 à 6 mois, suivi par notre chargée de l'accompagnement social aidée par la médecine du travail, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale, en lien étroit avec le salarié et son manager.

En parallèle de cette équipe, une assistante spécialisée traite l'instruction des dossiers de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap.

DSI offre donc à ses employés un service d'accompagnement social complet et de qualité.

Des commissions complémentaires sont aussi en place sur différentes thématiques : commission sociale « Harmonie », commission logement, caisse sociale, indemnisation d'aide au déménagement...

Aussi, DSI porte de l'intérêt à l'ensemble de ses collaborateurs par des attentions personnalisées. Chaque salarié reçoit tous les ans une carte d'anniversaire, un bouquet de fleur est envoyé aux



personnes hospitalisées ou à celles qui traversent un moment difficile comme la perte d'un proche par exemple. Les managers peuvent aussi offrir des jours ou des heures à leur collaborateurs (« journées DG »).

Pôle sécurité

La sécurité est sous la responsabilité de la Direction Qualité. Le pôle sécurité assure :

- L'analyse des accidents du travail dont les indicateurs sont générés par les ressources humaines et la mise en place de plan d'actions d'amélioration
- La mise à jour de tous les documents uniques d'évaluation des risques (DUERP)
- La concertation autour des aménagements de l'environnement de travail avec les membres du CSE et la médecine du travail

DSI dispose d'une politique Hygiène, Sécurité, Environnement validée par la Direction et diffusée à l'ensemble des salariés.

L'employeur ayant pour obligation de veiller à la santé ainsi qu'à la sécurité de ses salariés en mettant en place des actions de prévention, DSI a identifié sur chaque établissement d'Occitanie un Référent Sécurité. Le nom et les missions de ce référent sont disponibles sur le tableau d'affichage présent sur chaque site. Tout dysfonctionnement et idée d'amélioration peut lui être remonté par les salariés afin d'améliorer ensemble le bien-être et les conditions de travail.

En matière de RGPD, DSI dispose d'une politique générale de protection des données à caractère personnel validée par la Direction et diffusée à l'ensemble des salariés. Le délégué à la protection des données ainsi que les membres des comités de pilotage et de violation des données personnelles sont officiellement nommés.

Management et sécurité

Les managers sont sensibilisés aux problématiques de la sécurité au travail. Les différentes définitions (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) et les enjeux de prévention associés (humains, économiques, juridiques et sociétaux) leur ont été présentés. Des indicateurs sont produits annuellement pour évaluer la sécurité au travail chez DSI et mettre en place les actions pertinentes :

- Nombre d'accidents du travail / accident de trajet /maladie professionnelle déclarés par an ;
- Répartition de ce nombre par genre, par âge et par statut cadre/non cadre ;
- Répartition de ce nombre par service de l'entreprise ;
- Circonstances des accidents ;
- Types de lésions occasionnées par les accidents ;
- Criticité des accidents ;
- Taux de fréquence, indice de fréquence et taux de gravité, comparés aux statistiques nationales.



Commission SSCT du CSE

La commission SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) du CSE est en place et surveille les pratiques internes pour assurer ses missions santé, sécurité et conditions de travail (enquêtes à la suite d'accident du travail, analyse des risques professionnels...). La médecine du travail est externalisée mais les relations sont particulièrement solides entre le prestataire et DSI.

Sensibilisation et accompagnement des salariés

En partenariat avec la prévoyance MALAKOFF HUMANIS, nous mettons en place les ateliers suivants à destination principalement des managers et des ressources humaines :

- Atelier « Aborder et accompagner les situations de fragilités au travail »
- Atelier « Santé mentale au travail, parlons-en »
- Atelier « Atelier cancer & travail : parlons-en »

D'autres campagnes de formation sont menées pour assurer la sécurité des salariés, le tableau ci-dessous donne quelques chiffres sur ces formations.

Formations	2017	2018	2019	2020
SST (initial + recyclage)	43	15	45	10
Risque incendie (sensibilisation et manipulation extincteur, chargé d'évacuation...)	174	106	236	12
Gestes et postures	0	26	62	0

Formations sécurité sur les 4 dernières années

Concernant le droit à la déconnexion, DSI demande aux salariés d'insérer dans leur signature de mail la phrase suivante : « Conformément à la Charte de la Déconnexion de DSI, les emails envoyés ou reçus le soir, le week-end et durant les périodes de suspension du contrat (congés, arrêt maladie, etc.) n'appellent pas de réponse immédiate ». Par ailleurs, les accès pour le travail à distance ne sont pas disponibles en dehors de heures de travail.

Actions ciblées

En complément de ces formations transverses, DSI propose à ses collaborateurs des actions de sensibilisation et d'accompagnement individualisé à l'intégration autour de handicaps spécifiques. Pour l'instant, deux types de handicaps sont traités : les troubles du spectre autistique et les collaborateurs sourd ou malentendants. Des coachs expérimentés nous permettent de préparer et de suivre l'intégration de ce type de profils.



Risques psychosociaux (RPS)

Un guide de prévention des risques psychosociaux à destination des managers a été rédigé et distribué à l'ensemble des managers de l'entreprise.

Début 2021, en collaboration avec notre mutuelle de Santé Harmonie Mutuelle, DSI a souhaité de faire de la prévention des RPS une action durable pour la performance globale de DSI, comme une entreprise ordinaire adaptée, inclusive et solidaire, avec une efficacité économiquement sociale et socialement économique.

La prévention des RPS réunit la promotion de la qualité de vie au travail des salariés et de la qualité de service auprès des clients. Elle concerne l'ensemble des personnels de DSI : encadrement des services, fonctions supports et opérateurs.

DSI structure son engagement en santé et travail avec l'organisation d'un Comité de Pilotage et d'une cellule RPS, qui conduiront leurs actions en coordination avec celles conduites par les services QSE, RH et la CSSCT dans le cadre de leurs missions respectives.

Le Comité aura pour principales missions :

- Impulser, accompagner, évaluer, réviser la démarche de prévention des RPS
- Décider et prioriser les plans d'actions
- Déployer une conception de la prévention avec une prise de conscience qu'elle est « l'affaire de tous »
- Piloter la cellule RPS et s'assurer de la bonne coordination avec les autres actions conduites au sein de DSI
- S'assurer que les actions soient rythmées par des objectifs atteignables et des échéances réalistes
- Favoriser la mise en cohérence des orientations stratégiques, des modalités managériales et de l'accompagnement social avec la réalité des caractéristiques et des besoins des populations de salariés en situations de travail dans l'entreprise

Dans le contexte de la crise sanitaire COVID 19 la prévention des RPS connaît une actualité spécifique et une prise de conscience nécessaire pour agir à court et moyen terme

DSI expérimente la prévention des RPS dans un dispositif spécifique en 2021 sur la région Occitanie.

Comment DSI développe son capital humain ?

Contrairement à beaucoup d'entreprise, DSI recrute sur aptitudes et non sur compétences. DSI accompagne ensuite le salarié dans la mise en place de son projet professionnel notamment par des programmes de formation.

Recrutement

L'intégration dans la stratégie RSE se fait de façon naturelle de par la nature de l'Entreprise Adaptée qui implique l'ensemble des salariés. Dès le recrutement, la démarche de DSI est particulière puisqu'elle laisse la place à la personne. Le chargé de recrutement rencontre tous les candidats qui se proposent de venir travailler ou faire un stage au sein de DSI. C'est notre souhait : donner la chance à



tout le monde de rencontrer un recruteur, une entreprise, à un moment donné, de défendre ses chances et voir où, dans la structure, on est en capacité de le projeter.

DSI s'efforce de pratiquer un « recrutement inversé ». Au lieu d'avoir trente personnes et un poste, le principe est d'avoir une personne et une centaine de métiers à proposer. L'idée est de trouver ensemble l'activité qui permettrait au mieux à cette personne, de développer son employabilité. DSI a modélisé son organisation pour qu'elle puisse accompagner fortement ses collaborateurs avec la création de schémas organisationnels, d'évaluation de compétences, de programmes de formation adaptés et d'un guide manager qui va permettre un encadrement homogène et tourné vers l'homme. Notre politique RH est axée sur l'accompagnement des personnes les plus fragiles, avec des formations spécifiques et adaptées à chacun et une politique de recrutement importante qui vise à pérenniser et qualifier l'ensemble des personnes en situation de handicap.

En septembre 2020, une plateforme de candidature en ligne a été lancée. Elle est accessible à tout candidat sur notre site internet (<https://ecandidature.dsi-ap.com/>). Un questionnaire est proposé aux candidats. Il permet un pré-traitement des candidatures pour optimiser le travail des Ressources Humaines et répondre au mieux aux attentes des différents acteurs. Au 01/04/2021, 381 candidatures avaient été reçues sur l'ensemble du territoire. Cet outil est amené à évoluer pour proposer encore plus de fonctionnalités.

Formation

Au-delà de recruter des personnes en situation de handicap, il s'agit pour DSI de les faire monter en compétence. Chacun des métiers se présente ainsi sous 4 niveaux : du niveau débutant au niveau expert. DSI a également édité un guide des bonnes pratiques pour ses managers afin d'accompagner au mieux l'ensemble de ses collaborateurs. Ces derniers peuvent s'appuyer sur plus de 300 programmes de formations permettant d'évaluer le collaborateur et lui proposer des formations internes, en salle ou en situation de travail, adaptées à sa montée en compétence.

Notre engagement en faveur de la formation de nos collaborateurs a été récompensé dès 2011 avec un Trophée Du DIF (Droit Individuel à la Formation) en Bronze catégorie PME, puis en Or l'année suivante.

Pour l'année 2020, le plan de développement des compétences a représenté 1,07 million d'euros (soit plus de 6% de la masse salariale), selon une logique de partenariat avec notre OPCO. L'idée est de conserver ce montant en 2021. DSI a aussi le projet d'obtenir l'agrément organisme de formation en 2021 pour faire suite à l'ouverture en novembre 2018 de l'Académie DSI, école de formation interne.

La politique formation représente le principal levier permettant de développer à court, moyen et long terme les compétences individuelles et collectives nécessaires à la réalisation du plan de développement de l'entreprise. C'est pourquoi, sont déclinés ci-après les grands axes de notre politique formation.



La qualification de nos salariés pour développer leur employabilité

Une très grande majorité de nos salariés ayant un niveau de formation initiale IV, V et Vbis (infra bac), nous avons pour objectif de permettre à un maximum de personnes d'obtenir un diplôme, une qualification, un certificat. Cette démarche vise à développer l'employabilité de nos salariés en situation de handicap en priorité en leur donnant la possibilité de valoriser et attester de leurs compétences. Il s'agit également de renforcer la confiance en soi qu'ils ont pour certains perdus du fait de la survenue du handicap.

Dans le cadre des actions de formations internes en bureautique et en anglais, nos formatrices motivent et incitent les salariés en fin de parcours de formation à passer des certificats attestant du niveau acquis tels que le PCIE, le TOSA, le TOEIC ou le BULATS. Elles préparent les personnes au passage de l'examen et minimisent ainsi le risque d'échec.

Enfin, dans le cas de formations obligatoires ou recommandées, nous choisissons dans la limite du budget alloué au plan de formation, la réalisation de formations certifiantes plus coûteuses et plus longues que des formations courtes répondant au minimum légal (exemple des CACES à la place des formations de préparation à la conduite).

Enfin, le dispositif CLEA qui s'adresse en priorité aux personnes très peu ou pas qualifiées, nous permet également de proposer une certification aux salariés ayant les plus bas niveaux de qualification dans l'entreprise. Des campagnes d'information sont menées sur ce thème chaque année.

	2017	2017	2019	2020
VAE	0	0	1	1
CLEA	4	13	4	0

Chiffres des dispositifs VAE et CLEA

Le développement des formations préalables à l'embauche et l'alternance sur nos métiers en tension afin de répondre au déploiement de la stratégie de l'entreprise

Aujourd'hui DSI fait face au développement des activités de la logistique et de l'informatique notamment. Afin de répondre aux besoins de nos clients, nous nous devons d'anticiper au mieux la mise en place de personnels en situation de handicap formés et compétents au poste de travail. Ce type de profil de demandeurs d'emploi se raréfiant, il s'agit de renforcer et créer des partenariats avec des organismes de formation ainsi qu'avec nos institutions pour mettre en place des parcours de formation certifiants préalables à l'embauche. Cette démarche qui a vu le jour en 2014 avec le métier d'inspection qualité et a depuis été dupliquée sur l'ensemble de nos métiers en tension. Plusieurs projets sur chacune de nos régions d'implantation sont actuellement à l'étude, en renouvellement de dispositifs déjà mis en place ou sur de nouveaux métiers stratégiques identifiés.



Formation	Année 1	Nombre cohortes	Résultats
Inspection qualité	2014	4	12 embauches en CDI + 3 embauches en contrat de professionnalisation
Logistique industrielle	2017	3	21 embauches en CDI + 8 embauches en CDD tremplin + 1 embauche en CDD
Développement informatique	2017	3	20 embauches en CDI
FAO	2018	1	8 embauches en CDD tremplin
Anglais	2018	1	10 embauches en CDD tremplin
Vendeur Conseil en Magasin	2019	1	10 embauches en CDD tremplin
Environnement BIM	2020	1	6 embauches en CDD tremplin prévues en 2021
Informatique	2021	2	En cours de définition, Ile-de-France et AURA
Grande distribution	2021	1	En cours de définition, AURA

Chiffres formations préalables à l'embauche

La valorisation des formations internes au poste de travail

DSI accompagne ses collaborateurs tout au long de leur carrière dans l'entreprise, la formation interne en est un rouage essentiel. Les formations internes au poste de travail sont individualisées pour la plupart et font l'objet de périodes de tutorat afin de s'adapter aux capacités d'apprentissage de chacun et permettre la réussite du salarié dans les missions qu'il doit mener à bien. En 2020, **1563 heures de formation interne** ont été réalisées, dont 596h en langues.

Depuis 2017, ces milliers d'heures de formation délivrées chaque année par nos référents métiers sont mises en évidence et intégrées à notre processus qualité (ISO9001). Le processus de rédaction des programmes de formation interne est devenu un réflexe. Cette démarche de professionnalisation nous permet ensuite de développer les contenus, les méthodes pédagogiques via une ingénierie de formation assurée par l'Académie DSI.

Enfin, l'ensemble des référents métiers identifiés suit un parcours de formation de formateur occasionnel afin de garantir la qualité de ce transfert de compétences en interne.

Formation et Crise COVID

Le pôle formation de DSI s'est fortement mobilisé lors de la crise COVID pour accompagner les salariés. Différentes actions ont été mises en place :

- Mobilisation des dispositifs spécifiques de soutien à la formation du fait de la crise sanitaire (FNE Formation, BE COVID, Objectifs Compétences 2020)
- Développement de la mobilité interne
- Valorisation de la formation interne chez DSI



IV. ENVIRONNEMENT

Comment DSI agit pour la prévention de la pollution et l'utilisation durable des ressources ?

TRANSPORT

DSI a mis en place les outils et les pratiques suivantes afin de limiter les déplacements des collaborateurs et la pollution associée :

- Mise en place de créneaux de télétravail selon le poste occupé
- Mise en place de solutions de communication à distance et d'outils coopératifs pour limiter les déplacements intersites : application de communication collaborative Teams, système de visioconférences sur chaque site...
- Favorisation du covoiturage lorsque c'est possible avec le support des assistantes de direction
- Formation « Conduite écologique » pour les collaborateurs utilisant régulièrement les véhicules de l'entreprise

CONSOMMATION

Différentes actions et bonnes pratiques existent chez DSI afin de limiter la consommation au sens large dans l'entreprise :

- Il est désormais interdit d'utiliser de la vaisselle jetable, chaque site dispose de vaisselle réutilisable écologique et d'un évier pour les salariés « sédentaires ». Pour les visiteurs et les salariés « mobiles », de la vaisselle en carton recyclable est mise à disposition
- Des détecteurs de mouvement ont été installés dans les zones communes pertinentes afin de limiter la consommation d'électricité
- Seules des ampoules LED sont achetées par notre service moyens généraux pour équiper nos bâtiments
- Les sanitaires sont tous équipés de chasses d'eau volumétriques et de mitigeurs afin de limiter la consommation en eau
- L'ensemble des fontaines à bombonnes plastique ont été remplacées par des fontaines réseaux en 2020
- Message obligatoire dans la signature des mails «  *Adoptez l'éco-attitude. N'imprimez ce courrier que si nécessaire et n'oubliez pas de le recycler.* »

La première étape a été de réaliser un Audit réglementaire pour DSI Midi-Pyrénées. Celui-ci a été réalisé par la SCOP Ecozimum en janvier 2019. En avril 2019, un jeune ingénieur dans l'énergie du bâtiment a été embauché pour le développement de projet externe mais aussi prendre en charge le suivi énergétique du groupe dans l'optique de mettre progressivement en place des actions d'améliorations. Aujourd'hui cette tâche lui incombe environ 5 à 10 % de son temps de travail.

A ce jour un fichier de suivi des consommations est en place pour l'ensemble des sites et nous étudions la possibilité d'externaliser ce travail sur une plateforme dédiée. Ce responsable énergie a bénéficié du programme d'accompagnement de la CCI pour réaliser des visites énergies sur site. Différents gisements d'économies d'énergies ont été identifiés et des premières actions planifiées comme par exemple :



- Eclairage et chauffage : Réduction de 20 % de la consommation d'énergie annuelle du bâtiment par rapport à 2018 (équivalent à 9 500 kWh). Synthèse des principales actions menées :

Site	Action et date de mise en place	Résultats	kWh Economisé	Commentaire
Câblage	Remplacement 8 lampadaire LED – début 2020 + Ajustement horaires de fonctionnement	2020 : 22% de réduction de la consommation globale par rapport à la consommation de 2018	équivalent à 9 500 kWh annuel en 2020	Attention : Impact du ralentissement Covid non évalué. Cependant baisse importante du pic de consommation en hiver (25%) suite à la mise en place
		49% de réduction de consommation en heure creuse.		
Imprimerie	Remplacement 24 lampadaire LED – fin 2019	2019 : 6% de réduction de la consommation globale par rapport à la consommation de 2018	équivalent à 65 000 kWh annuel en 2020	Attention : Impact du ralentissement Covid non évalué. Cependant baisse importante du pic de consommation en hiver (29%) suite à la mise en place des mesures.
		9% de réduction de consommation en heure creuse.		
		2020 : 20% de réduction de la consommation globale par rapport à la consommation de 2018		
		32% de réduction de consommation en heure creuse.		
Blagnac	Travail sur l'ajustement des horaires de fonctionnement du systèmes de pompes à chaleur air/eau centralisée à Blagnac	2019 : 14% de réduction de la consommation globale par rapport à la consommation de 2018	équivalent à 25 000 kWh annuel en 2020	Attention : Impact du ralentissement Covid non évalué. Cependant baisse importante du pic de consommation en hiver (20%) suite à la mise en place des mesures.
		3% de réduction de consommation en heure creuse.		
		2020 : 27% de réduction de la consommation globale par rapport à la consommation de 2018		
		22% de réduction de consommation en heure creuse.		

- Etude de l'extinction automatisée les soirs et les weekends des luminaires : prévu en 2021
- Actions de sensibilisation sur la consommation d'énergie : prévu en 2021

Cette démarche est un premier pas pour l'entreprise qui souhaite s'inscrire plus durablement dans une démarche de réduction de son impact environnemental tout en assurant des conditions optimales de travail sur site.

D'autres pistes sont étudiées pour améliorer les consommations de l'entreprise :

- Etude pour évaluer l'intégration d'un ou deux véhicules électriques ou hybrides dans le parc automobile de DSI Occitanie. Une analyse de nos émissions de carbone viendra appuyer cette étude pour en évaluer l'impact environnemental en complément de l'impact économique.
- Etude pour l'installation de borne de recharge pour des véhicules électriques sur les sites principaux de l'entreprise

Bonnes pratiques informatiques :

- Recyclage/réutilisation/don des postes de travail :
 - Utilisation des composants encore fonctionnels
 - Brockage des matériels totalement inutilisables
 - Achat de matériel d'occasion
- La PSSI (Politique de Sécurité des Systèmes d'Information) est en cours de rédaction et intègrera notamment les éléments suivants :
 - Paramétrage par défaut des imprimantes recto/verso + noir et blanc et message de sensibilisation avant impression
 - Programmation de la mise en veille prolongée systématique des postes de travail

- Diffusion des bonnes pratiques sur les points précédents à chaque livraison de poste
- Sensibilisation à l'impact écologique de l'envoi de mails en grande quantité

RECYCLAGE

Afin de participer directement au recyclage et au réemploi de matériel électronique, DSI a lancé une activité de **reconditionnement** de téléphones et d'ordinateurs portables. DSI maintient ainsi sa flotte interne et reconditionne et répare du matériel pour les particuliers ou les entreprises. L'activité, lancée en juin 2020, a déjà permis de redonner vie à plus de 700 smartphones. DSI est notamment vendeur sur la plateforme BackMarket, spécialiste des appareils reconditionnés pour des achats plus responsable.

Pour assurer une meilleure valorisation de ses déchets, DSI dispose de poubelles de tri sur l'ensemble de ses sites. Ces poubelles sont présentes dans chaque salle de restauration et à côté de chaque imprimante.



Les consommables liés aux activités d'impression sont collectés et recyclés (papiers, tonners, cartouches). C'est aussi le cas pour les déchets électriques côté câblage.

ACHATS RESPONSABLES

Le service Achats de DSI privilégie :

- Les fournisseurs locaux pour moins de transport et plus de proximité
- Les PME face aux grands groupes pour préserver le tissu social
- Les entreprises françaises pour favoriser notre bassin économique

Dans la grille d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants, le sous-critère « Environnement » est inscrit dans les information générale. La notation est la suivante :

- Norme ISO14001 : 3 points
- Démarche environnementale active : 2 points
- Pas de démarche active constatée : 1 point

Dans le cas particulier des activités de restauration, DSI développe sa branche DSI Agri afin de produire directement en local des denrées qui seront utilisées dans ses cuisines (légumes, viande, crèmerie...). Le projet a été lancé en 2020 avec la production de pomme de terre bio et se poursuit avec l'acquisition

de différentes exploitations pour fournir les cuisines. Une marque a été déposée « Du labeur à la saveur ».



**Du labeur
à la saveur®**

CERTIFICATION

DSI est certifiée IMPRIM'VERT pour ses activités d'impression. Cela représente :

- Une volonté de réduire les impacts environnementaux liés aux activités de l'imprimerie
- Un réseau national accompagnant les imprimeurs dans leurs démarches environnementales
- Un engagement de résultat garanti par un cahier des charges national

DSI a la certification phytosanitaire pour ses activités d'espaces paysagers.

Le groupe DSI n'est aujourd'hui pas certifié ISO 50001 mais a cependant entrepris des démarches de management de l'énergie. Par ailleurs, une alternante a été recruté pour travailler sur la mise en place de la norme ISO 14001.

COMMUNICATION

Un livret d'accueil est distribué à tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise lors de la demi-journée d'intégration. Ce guide rappelle les bonnes pratiques et les gestes éco-citoyens à appliquer.

Je partage la démarche Développement Durable

 <p>J'optimise mes déplacements grâce à la visioconférence et j'adopte l'écoconduite.</p>	 <p>Je participe au <u>tri sélectif</u>.</p>	 <p>J'imprime en recto verso, N&B et j'adapte ma consommation de fournitures de bureau.</p>	
 <p>J'utilise un mug ou je réutilise mon gobelet lorsque je prends des boissons.</p>	 <p>J'éteins mon PC et la lumière lorsque je quitte un espace.</p>	 <p>J'utilise la climatisation de manière adaptée.</p>	 <p>J'éteins les multiprises en quittant les locaux.</p>

Extrait du livret d'accueil DSI

Comment DSI protège l'environnement, la biodiversité et la réhabilitation des habitats naturels ?

Afin d'agir pour la biodiversité, DSI a installé des ruches à Saiguède en Occitanie. Sur le site de Lavau-sur-Loire, un potager est aussi géré par les salariés volontaires. Sur le site de Saint-Orens, des jardinières ont été construites avec des chutes de matériel afin de planter des tomates et un composteur va être installé pour valoriser les déchets, notamment le marc de café.



Photos des ruches de DSI



Photos des jardinières de Saint-Orens

En parallèle DSI développe une nouvelle activité « DSI Energie » qui propose des offres de services pour l'efficacité énergétique avec un objectif simple : obtenir le meilleur rendement des équipements existants dans un bâtiment. Notamment, DSI propose pour cela un outil innovant utilisant l'intelligence artificielle et s'appuyant sur la méthode du commissionnement continu des bâtiments. L'intérêt de cette démarche est de pouvoir proposer à nos clients des solutions rapides à mettre en œuvre et nécessitant très peu d'investissement matériel.



V. LOYAUTE DES PRATIQUES

Comment DSI lutte contre la corruption ?

Le bilan comptable de DSI illustre explicitement la non pratique de moyens pour faciliter marchés.

Comment DSI assure un engagement politique responsable ?

Jean-Louis Ribes, gérant fondateur de DSI, a été récompensé en 2008 du Prix de l'entrepreneuriat social par la Fondation SCHWAB.

Comment DSI assure une concurrence loyale avec ses concurrents ?

Des tutoriaux vidéos sont en ligne sur SpeachMe pour sensibiliser les managers à ces problématiques. Ils expliquent à tous les managers qu'il faut faire attention aux pratiques déloyales, refuser les demandes inappropriées de la part des clients ou des partenaires. Ces supports sont partie intégrante de la formation des managers.

Comment DSI promet la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur ?

Être acteur de l'économie sociale et solidaire, développer des partenariats durables avec un sous-traitant, travailler en collaboration avec des professionnels spécialistes de leur métier ou encore réduire sa contribution Agefiph sont autant de raisons pour une entreprise d'avoir recours à une entreprise adaptée. Le partenariat avec une entreprise adaptée, au-delà de cet avantage assimilable à un crédit d'impôt puisqu'il s'inscrit en résultat net, permet à l'entreprise ordinaire de s'inscrire dans la diversité et la solidarité et d'abonder sa charte éthique tout en remplissant ses obligations en matière de RSE. DSI travaille de grands groupes et constitue aussi des GME (Groupement Momentané d'Entreprises) avec des entreprises partenaires, ce qui permet d'ajouter une responsabilité sociétale chez ces acteurs.

Comment DSI respecte les droits de propriété ?

De la même façon que pour sensibiliser les managers aux pratiques loyales, des tutoriaux vidéos ont été réalisés sur le respect des droits de propriétés et sont intégrés à la formation des managers.



VI. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

Ces problématiques ne s'appliquent pas complètement aux activités de DSI à ce jour. Cependant quelques éléments peuvent malgré tout être cités.

Points abordés dans cette catégorie dans la norme ISO26000 :

- Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'information et de contrats
Sensibilisation des managers à cette thématique.

- Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs
Développement de DSI Agri qui va permettre d'alimenter notre cantine centrale et notre restaurant avec des produits locaux de qualité.

- Consommation durable : stratégie achat et achats recyclés
DSI a renouvelé sa flotte de téléphone portable exclusivement par des appareils reconditionnés afin de leur offrir une seconde vie.

- Déploiement service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs
Sur son activité de maintenance de matériel électronique, DSI offre 12 mois de garantie sur les appareils. En 2021, DSI a toujours présenté un taux de panne inférieur à 4%, ce qui est une belle performance sur des produits reconditionnés.

- Protection des données et de la vie privée des consommateurs
Les règles RGPD de protection et de conservation des données sont appliquées sur l'ensemble des activités de DSI.

- Education et sensibilisation de ses consommateurs
Prise de contact avec l'association « Pinsaguel en transition » pour échanger sur le recyclage des déchets et les actions possibles à mettre en place pour sensibiliser les citoyens.



VII. COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL

Comment DSI s'implique auprès des communautés locales ?

Sur le site de Carbone, DSI développe des partenariats locaux avec la communauté de communes du Volvestre. Des actions du même type sont déployées sur les sites de Nantes et Paris.

Au niveau de la RSE, DSI a rejoint en avril 2021 le réseau RSE Occitanie, plateforme collaborative des entreprises et des organisations engagées de l'Occitanie

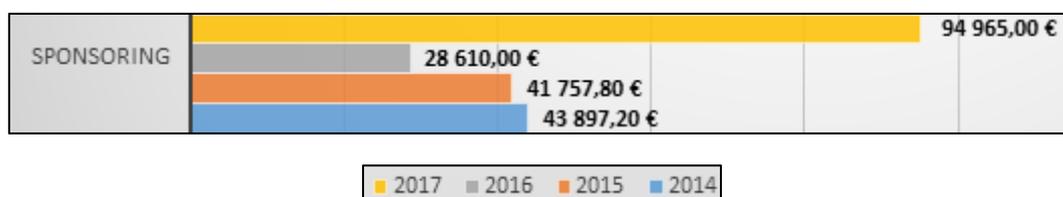
Comment DSI agit au niveau local pour l'éducation et la culture ?

DSI s'engage par des parrainages sportifs et caritatifs. Ils sont validés par le Comité Organisationnel qui se réunit tous les lundis. Ce comité s'oriente vers les associations qui ont un lien avec le handicap :

- Stade toulousain Rugby Handisport ;
- Handi Vision Sport Evènement ;
- Tout le monde chante contre le cancer ;
- ...

Jean-Louis Ribes est aussi président de l'association Midi-Pyrénées Actives qui finance des projets de l'économie sociale et solidaire et/ou créateurs d'emplois. DSI apporte son soutien à certains projets de l'incubateur d'innovation sociale Première Brique de cette association.

Voici pour informations les montants dépensés par DSI en termes de sponsoring sur les trois dernières années qui illustrent bien l'implication de la société sur ces problématiques.



Est-ce que DSI crée de l'emploi et développe des compétences ?

Le nombre de salariés de DSI ne fait qu'augmenter depuis la création de l'entreprise, la création d'emploi par DSI est permanente.

Année	Nombre salariés
1997	24
2001	95
2006	140
2015	550
2017	750
2018	780
2019	1045
2020	961



Afin de créer toujours plus d'emploi et de favoriser le passage vers le milieu « ordinaire », DSI s'est positionné pour expérimenter le CDD Tremplin. Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le gouvernement a mis en œuvre une expérimentation orientée vers les entreprises adaptées afin consolider l'emploi de demandeurs d'emploi relevant d'une RQTH vers le milieu ordinaire. DSI a été sélectionnée pour participer à ce dispositif concourant à renforcer l'inclusion, grâce à un accompagnement socio-professionnel et des parcours de formation. Notre dirigeant-fondateur Jean-Louis RIBES a été nommé au comité de suivi de l'expérimentation tremplin, en lien direct avec la DGEFP.

	2019	2020	au 01/05/2021
AQUITAINE	2	19	12
BORDEAUX	1	3	1
IDF	27	15	8
MEDI	9	14	2
ATLANTIQUE	17	9	28
OCCITANIE	44	3	8
Total	100	63	59

Nombre de CDD Tremplin par Région et par année

En termes de développement de compétences, de nombreux efforts d'accompagnement et de formation ont déjà été décrit précédemment.

Zoom sur la gestion de la crise COVID

Comme de nombreuses sociétés de services en lien étroit avec le secteur aéronautique, DSI a été touché de plein fouet par la crise du COVID. La perte de chiffre d'affaires entre 2019 et 2020 est de plus de 25% au global pour l'entreprise, avec une baisse de 36% dans le secteur aéronautique.

Malgré ce contexte difficile, DSI a réussi à réagir rapidement pour la sauvegarde de ses emplois :

- Diversification des activités : confection textile, maintenance de matériel électronique
- Négociation d'un Accord de Performance Collective
- Négociation d'un Accord sur le Chômage longue durée qui sécurise les indemnités jusqu'en 2023
- Pas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Au-delà de ces activités internes, DSI agit aussi à l'extérieur de l'entreprise :

- Jean-Louis Ribes, le président fondateur de DSI, est aussi président de MPA-Occitanie, déclinaison locale de [France Active](#). Cette structure vise à accélérer la réussite des entrepreneurs en leur apportant conseils, financements et connexion avec un large réseau de partenaires.
- DSI est aussi adhérente du [Réseau Entreprendre](#). En plus de cette adhésion, DSI propose un mécénat de compétences avec la participation de Pascal Eymery, directeur des opérations de DSI. Il participe activement à la sélection des entrepreneurs accompagnés par le réseau et assure le mentorat d'un entrepreneur depuis plus d'un an.

Comment est-ce que DSI développe les technologies et l'accès à la technologie ?

Le service Recherche et Innovation de DSI a été créé en 2008 par transfert de compétence du laboratoire LAAS-CNRS. Il est spécialisé en automatique et traitement du signal depuis sa création mais s'est diversifié au fil du temps. Aujourd'hui, Le service Recherche et Innovation est un intermédiaire actif entre les besoins en innovation de DSI et les nouvelles solutions technologiques internes ou externes :



Voici quelques exemples de réalisation par type de projet :

- Recherche et développement technologiques :
 - AUDIOCAP : Prothèse auditive qui améliore l'intelligibilité de la parole dans le bruit. Projet de recherche collaboratif avec Archean (Montauban) et l'IRIT (Toulouse). Il est prévu qu'une co-entreprise inclusive soit créée pour l'industrialisation de la prothèse.
 - HANDISPAP : Développement d'une application de partage/location de matériel handisport
 - Consortium Santé Masque Cellulose : Projet de filière 100% cellulose 100% Occitanie pour la fabrication de masques en papier biodégradable.
 - EPWT : Approche collective pour proposer des nouvelles chaînes de traction électrifiées pour véhicules petites & moyennes séries.
- Innovations au service de la performance des métiers de DSI
 - SpeechMe : plateforme de formation en ligne
 - Mise en place de MES (Manufacturing Execution System) sur l'usine de câblage industriel et sur l'imprimerie : système de support à la production (dématérialisation, traçabilité, qualité, gestion de production, ordonnancement...)
 - Géolocalisation : partenariat avec un intégrateur de solution pour fiabiliser la localisation des pièces stockées dans nos entrepôts logistiques
 - Logistique pour support aux métiers pour capter besoins et proposer des solutions simples et pertinentes : mise en place de boutons connectés pour optimiser les tournées logistiques de nos collaborateurs, test d'un robot autonome sur un flux logistique...
- Innovations au service de l'adaptation de poste pour les personnes en situation de handicap :
 - Exosquelette : test d'un exosquelette 100% mécanique sur un poste industriel en partenariat avec l'Agefiph
 - Veille technologique sur les solutions de bien-être au travail (cales d'appui, harnais élastique, bras manipulateurs...)



L'ensemble de ces projets permet de à la fois de développer des nouvelles technologies et de donner accès à la technologie à nos collaborateurs.

Comment DSI crée des richesses et des revenus ?

DSI donne un travail à des personnes éloignées de l'emploi, ce qui augmente leurs revenus et les rend moins dépendant des aides de l'Etat. Les salariés sont réinsérés dans le système économique. Cela contribue à l'économie nationale par le développement de leur consommation, possible par l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Comment DSI agit pour la santé ?

La fréquence des visites médicales pour les salariés de DSI est plus importante que dans les autres entreprises. Le lien avec la médecine du travail est permanent. Un accord avec la mutuelle a aussi été mis en place pour assurer un soutien psychologique lorsque cela est nécessaire. DSI agit donc de manière continue pour la santé.

Par le projet Audiocap précédemment cité, DSI agit concrètement pour la santé au sens large.

Comment DSI investit dans la société ?

Jean-Louis Ribes au Conseil d'Administration d'ECODOTA. ECODOTA est un organisme d'Intérêt Général, initié par des dirigeants d'entreprises engagés, pour soutenir des projets d'avenir. Organisme à but non lucratif et dédié à des actions sociétales, ECODOTA est un Fonds de Dotation, créé en septembre 2016. Tout comme une fondation ou une association d'utilité publique, un Fonds de Dotation collecte des fonds d'origine privée pour réaliser une mission d'intérêt général.