



DCI Group

Defense Conseil International

**DECLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIERE
2021**



www.groupedci.com

PREAMBULE

A titre principal, le pôle opérationnel inclut les activités de transfert de savoir-faire de défense et de sécurité conduites par la société DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL (DCI) et par sa filiale DCI Services & Assistance (DCI/SA), cette dernière ayant vocation à gérer l'ensemble des contrats réalisés à l'étranger.

Ce pôle consolidé comprend également diverses participations :

- HELIDAX

Société détenue à 100% depuis mars 2019, elle est affectée à l'exécution du contrat de partenariat d'Etat relatif à la fourniture d'heures de vol à l'EA-ALAT. Depuis janvier 2019, HELIDAX assure également la maintenance des hélicoptères militaires de type FENNEC de l'armée de terre.

- NAVOCEAN

Société détenue à 70% par DCI qui exerce une influence dominante sur cette société à travers NAVOCEAN et la consolide par intégration globale. NAVOCEAN est principalement chargée de répondre aux demandes de formations maritimes par la mise à disposition d'un moyen moderne et polyvalent.

- ALHWS

Alouette Hélicoptère Worldwide Services, détenue à 50/50 avec SOFEMA, est consolidée par intégration proportionnelle. Aux termes d'un accord avec Airbus Helicopters, ALHWS assure le support de la flotte mondiale des hélicoptères de la gamme ALOUETTE et LAMA. ALHWS opère depuis la plate-forme logistique SOFEMA de La Teste de Buch en Gironde (33) et anime un réseau de plus de 100 sous-traitants.

- DCI/SA Singapore Pte.Ltd

Filiale détenue à 100% par DCI/SA et destinée au support de ses contrats dans le pays.

- DCI/SA Kuwait for logistic services SPC

Filiale, détenue à 100% par DCI/SA, destinée au support des contrats de la succursale koweïtienne de DCI/SA .

- DCI/SA Real Estate LLC

Filiale de droit émirien, détenue à 49% par DCI/SA, a repris à compter du 1er mai 2018 les activités de soutien précédemment réalisées par DCI S&A aux Emirats Arabes Unis.

- ATECHSYS ENGINEERING

Société spécialisée dans la conception et la mise à disposition de drones et moyens associés. ATECHSYS est détenue à 70% par DCI depuis le 2 décembre 2020.

- French Defence Aeronautical Institute (FDAI)

Groupement d'intérêt économique dont DCI est membre aux côtés de Dassault Aviation opérant dans le domaine de la formation des mécaniciens aéronautiques militaires.

SOMMAIRE

DCI OPÉRATEUR DE RÉFÉRENCE DU MINISTÈRE DES ARMÉES POUR LE TRANSFERT DE SAVOIR-FAIRE MILITAIRE FRANÇAIS

- Notre raison d'être
- Notre positionnement
- Notre essence
- Nos valeurs
- Nos ressources
- Notre culture
- Nos implantations
- Notre chaîne de valeurs
- Notre offre

RISQUES ET ENGAGEMENTS

- Notre méthodologie
- Nos principaux risques et engagements

CONCLUSION ET PERSPECTIVES



DCI OPÉRATEUR DE RÉFÉRENCE DU MINISTÈRE DES ARMÉES POUR LE TRANSFERT DU SAVOIR MILITAIRE FRANÇAIS

1.1. NOTRE RAISON D'ÊTRE

Acteur du rayonnement de la France, au service de l'intérêt général pour un monde plus sûr

DCI compte près de 50 ans d'expertise au service du transfert du savoir-faire des forces armées françaises, notamment dans le cadre du soutien aux exportations (SOUTEX) entre la France et ses pays partenaires, sous accord de coopération bilatérale ou multilatérale. DCI a été créé en 1972 par la volonté du ministre chargé de la défense nationale pour accompagner les grands contrats d'armements français.

La raison d'être de l'entreprise est de contribuer au rayonnement de la France, et plus particulièrement du ministère des Armées, ainsi que de sa base industrielle et technologique de défense (BITD).

Emanation des Forces Armées et de la DGA, DCI est opérateur de référence du ministère des Armées pour assurer le transfert du savoir-faire militaire français au profit des pays partenaires. En lien avec sa raison d'être, la société a défini des objectifs stratégiques. Elle y confirme, dans le cadre de ses activités de conseil, de formation, d'entraînement et de soutien capacitaire des Forces, ses missions de contribuer :

- à la mise en œuvre de la stratégie de coopération internationale du ministère des Armées;
- au soutien des exportations des industriels du secteur de la défense, indispensables à l'autonomie stratégique de la France.

1.2. NOTRE POSITIONNEMENT

DCI, partenaire de « l'équipe France », pour la coopération bilatérale militaire et l'accompagnement des grands contrats d'armement à l'export

Avec l'Etat français, le ministère des Armées et les industriels de l'armement, DCI promeut une approche capacitaire. Celle-ci met en valeur l'excellence opérationnelle des forces armées françaises et leur capacité reconnue à transmettre leur savoir-faire, tout en s'adaptant aux spécificités et aux contraintes des forces armées qu'elles soutiennent.

« L'équipe France » se différencie en offrant aux pays partenaires de la France des solutions sur mesure pour qu'ils disposent d'un personnel formé et entraîné à servir ainsi que des matériels français maintenus dans les meilleures conditions opérationnelles.

DCI vise également à maintenir et renforcer son positionnement comme opérateur de référence du transfert de savoir-faire des forces armées françaises.

DCI est également positionné sur le marché français au travers de formations et de la mise à disposition de moyens dans le cadre de projets d'externalisation au profit des Armées françaises.





1.3. NOTRE ESSENCE

DCI, l'alliance de l'intérêt général et de la performance économique

DCI est une entreprise du secteur public unique en son genre. L'Etat français est actionnaire à hauteur de 55,5%.

L'Etat participe directement à l'action de DCI au travers du Conseil d'administration, par l'intermédiaire d'administrateurs et de contrôleurs du gouvernement, hauts fonctionnaires des ministères des Armées et des Finances. Par ailleurs, la direction générale de DCI et l'Etat-major des Armées se réunissent régulièrement au sein d'un Comité d'Expertise Opérationnelle pour étudier les grandes orientations stratégiques de DCI.

La gouvernance de DCI constitue un gage de probité, de crédibilité et d'engagement de l'Etat français auprès des pays partenaires de la France. Son statut de droit privé lui confère une souplesse et une réactivité qui lui permettent de se développer dans un environnement de plus en plus concurrentiel et incertain.

1.4. NOS VALEURS

DCI, une société de services au service de l'Etat français et des pays partenaires de la France

Nous sommes fiers de défendre nos valeurs :

- Sur le plan du "savoir faire" : L'excellence
- Sur le plan du "savoir être" : L'engagement
- Sur le plan de "l'esprit entrepreneurial" : La performance.

Notre identité, notre volonté de satisfaire nos parties prenantes, notre implication sociétale et environnementale, tout concourt au respect de ces valeurs. Chaque collaborateur incarne ce socle commun qui caractérise notre culture.

DCI porte des responsabilités particulières dont l'exercice quotidien requiert un haut niveau d'exigence et d'implication. DCI entretient des relations pérennes, fondées sur la confiance, avec ses clients et partenaires.

Notre mission au service de l'Etat et du rayonnement de la France nous conduit à un devoir d'exemplarité et de vigilance.

1.5. NOS RESSOURCES

Les femmes et les hommes de DCI sont sa première richesse

Nos collaborateurs transfèrent leur savoir-faire aux forces armées étrangères en concevant une ingénierie de formation et en mettant en oeuvre une pédagogie sur mesure, fondées sur le juste besoin du client. Cette notion de transmission se décline également en interne, le travail en équipe favorisant le partage des connaissances et à la capitalisation des expériences. Nos experts sont engagés auprès de nos clients et leur délivrent des services à haute valeur ajoutée. La performance de nos services est la combinaison d'une écoute active, d'une expertise pointue et d'un esprit d'équipe ayant comme objectif la satisfaction client.

Au sein de DCI, la diversité des talents et des cultures est un élément important. Nous nous engageons à recruter des experts, anciens militaires ou non, sur le seul fondement de leur expérience et de leurs compétences. Ils oeuvrent au sein d'une équipe projet avec des collaborateurs spécialisés en ressources humaines, en finance, en juridique et en systèmes d'informations... La diversité de nos ressources humaines est un atout clef pour notre évolution dans un contexte international, où la capacité d'adaptation est primordiale pour réussir.

Nous sommes attentifs au respect de chacune et chacun, de toutes les parties prenantes de l'entreprise, internes et externes.

1.6. NOTRE CULTURE

L'organisation en mode projet et la responsabilisation de chacune et chacun, facteurs de qualité de vie au travail et de performance

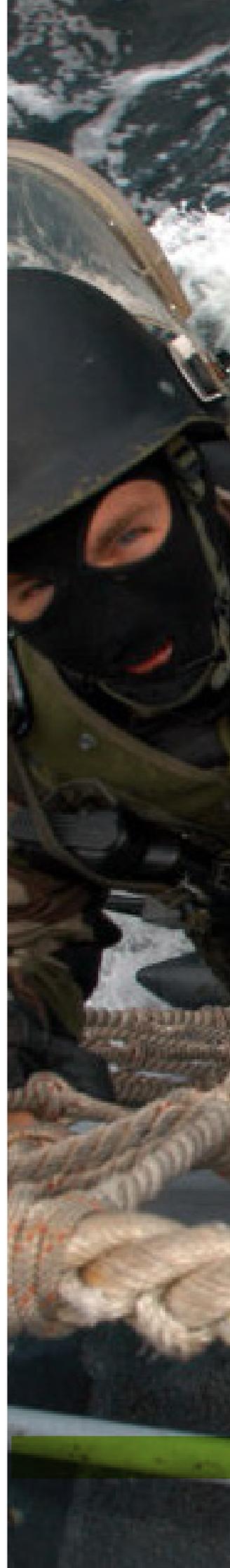
L'activité de DCI, fondée sur des projets à forte valeur ajoutée, valorise une coopération transverse afin d'optimiser la prise en compte des compétences et des expériences de l'ensemble de ses collaborateurs.

Nous sommes convaincus que la qualité de vie au travail est un facteur-clé de la performance du groupe. L'ensemble de la ligne hiérarchique fait la promotion d'un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée.

1.7. NOS IMPLANTATIONS

DCI est implanté en France et à l'étranger

Le siège social de DCI est à Paris ; le groupe dispose de plusieurs centres internationaux de formation répartis sur l'ensemble du territoire national et est implanté dans plusieurs pays étrangers, notamment au Moyen Orient et en Asie.





1.8. NOTRE CHAÎNE DE VALEURS

TRANSFÉRER LE
DES ARMÉES F
AUX PAYS PARTENAI

NOS RESSOURCES

HUMAINES



847 collaborateurs (effectif moyen)

FINANCIÈRES ET MANUFACTURIÈRES



262 M€ de capitaux propres

ENVIRONNEMENTALES



Energies pour les moyens militaires, transports et infrastructures (carburant, électricité, ...)
Politique voyages

INTELLECTUELLES ET ORGANISATIONNELLES

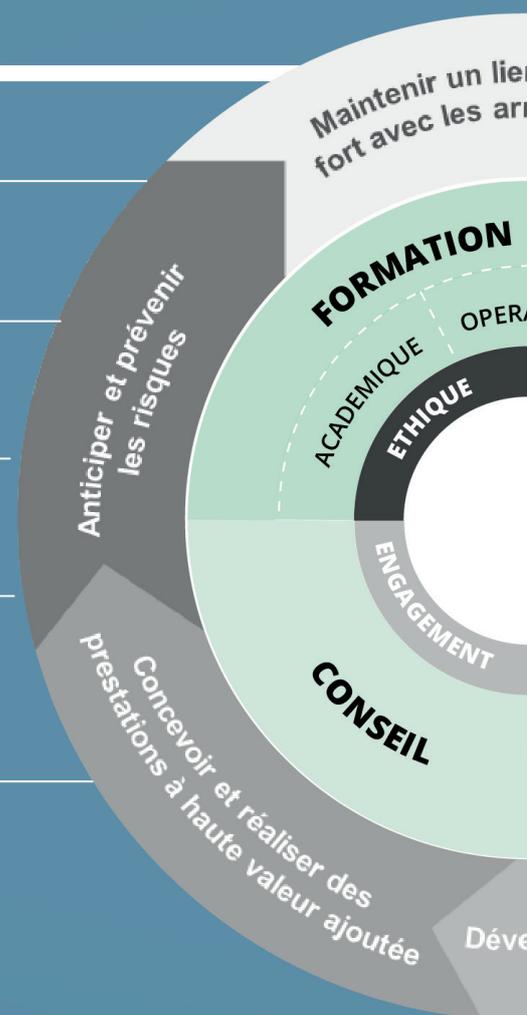


Ingenierie de formation innovante
24 sites et centres internationaux de formations en France
12 implantations étrangères
Politique d'éthique des affaires

SOCIALES ET SOCIÉTALES

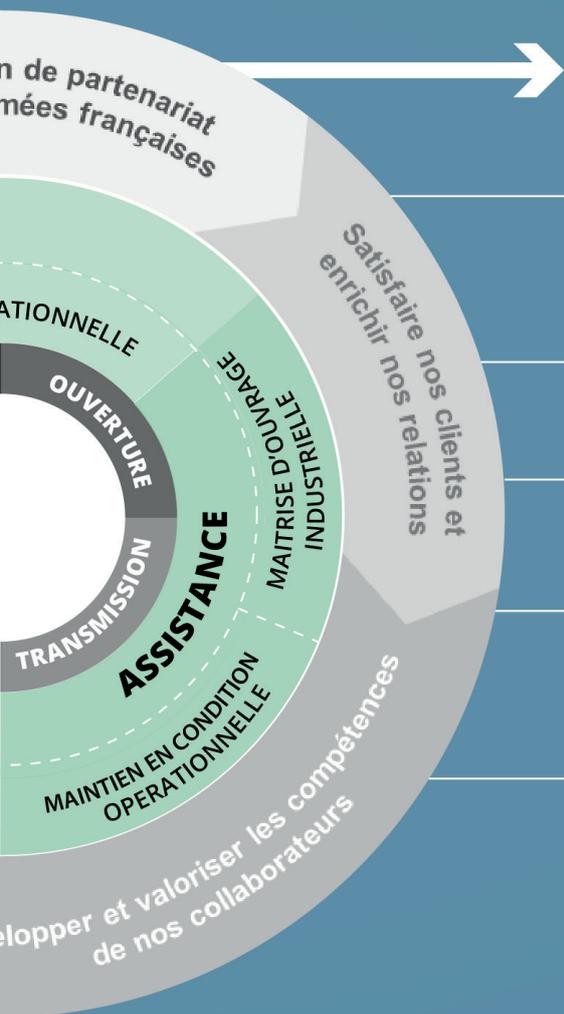


Appui aux armées françaises
Partenariats avec les industriels de défense
Maîtrise de la radioprotection
Politique S&ST



VISION STRATÉ

SAVOIR-FAIRE
FRANÇAISES
DES FORCES DE LA FRANCE



NOTRE CRÉATION DE VALEURS

HUMAINES

90% d'emplois en CDI / 4,4 % de mobilité interne
1786 stagiaires formés dont 1227 en France
175 brevets de pilote d'aéronefs délivrés
22214 heures de vols et d'heures de mer en 2021



FINANCIÈRES ET MANUFACTURIÈRES

239,8 M€ de CA
20,1 M€ d'investissements



ENVIRONNEMENTALES

Certification ISO 14001 (HéliDax)
Certification BREEAM du Siège



INTELLECTUELLES ET ORGANISATIONNELLES

Certificat d'organisme de formation agréé (ATO)
Certification ISO 9001
Certification ISO 37001



SOCIALES ET SOCIÉTALES

Coopération de défense en soutien des forces armées Françaises à l'étranger
Soutien des armées françaises sur le territoire
Appui au profit des industriels français
Certification CEFRI/SPE-E-0400



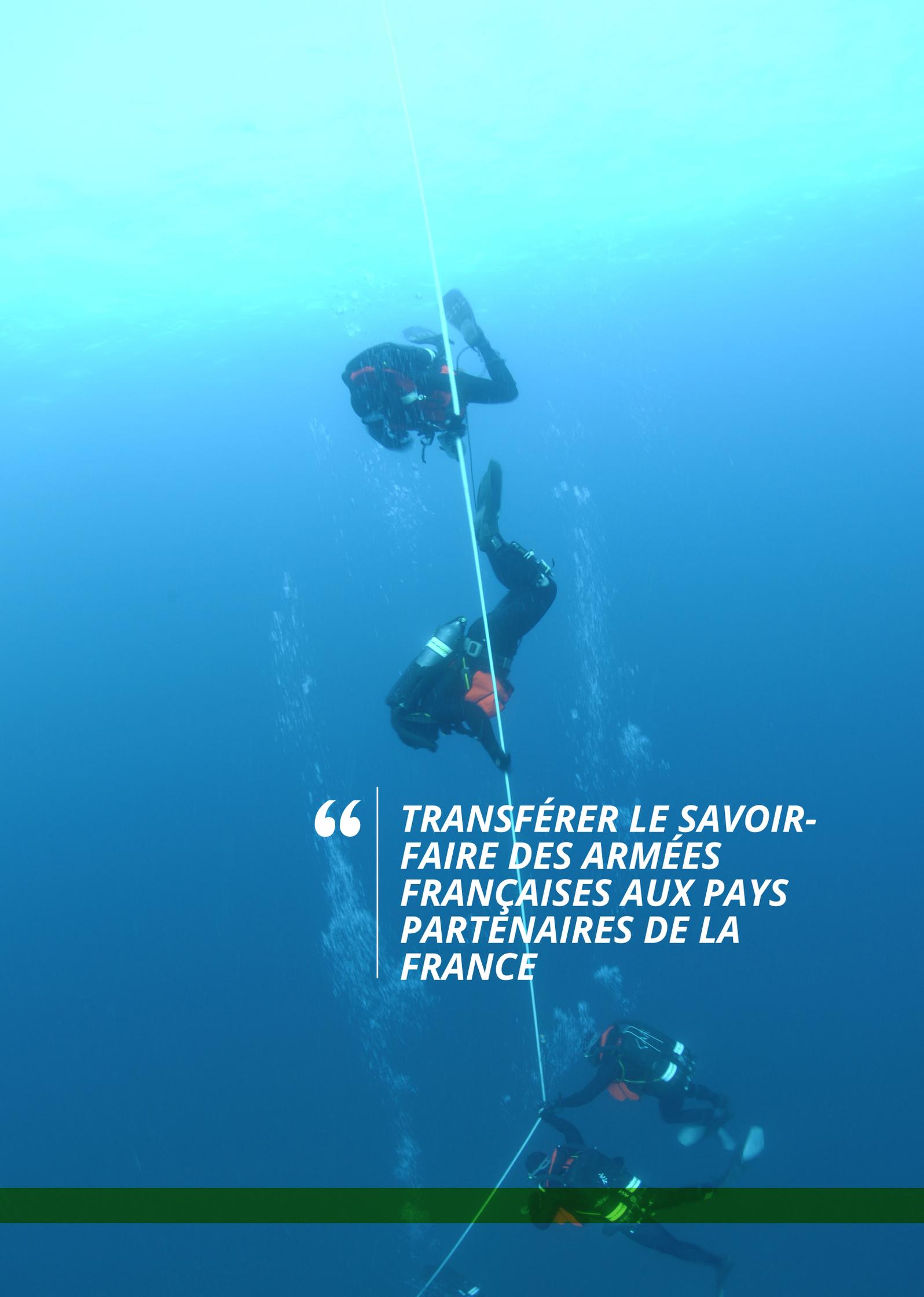
LOGIQUE DE DCI

1.9. NOTRE OFFRE

FORMATION - CONSEIL - ENTRAÎNEMENT - ASSISTANCE - FOURNITURE DE MOYENS

TERRE	 COMBAT	 SOUTIEN		
AIR	 AVIONS	 CONTRÔLE AÉRIEN	 SÉCURITÉ AÉRIENNE	
MARINE	 SURFACE	 SOUS-MARINS	 PLONGÉE	
INTERARMÉES	 HÉLICOPTÈRES	 MAINTENANCE AÉRONAUTIQUE	 C2	 ISR
	 GUERRE ÉLECTRONIQUE	 DÉFENSE SOL-AIR	 SANTÉ & NRBC	 CYBERDÉFENSE
	 DRONES	 LUTTE ANTI-DRONE		
FORCES SPÉCIALES & SÉCURITÉ INTÉRIEURE	 FORCES SPÉCIALES	 CONTRE TERRORISME	 MAINTIEN / RÉTABLISSEMENT DE L'ORDRE	 PROTECTION DE SITES ET VIPS
FORMATIONS ACADÉMIQUES	 ARMEMENT	 FORMATIONS ACADÉMIQUES	 ENSEIGNEMENT MILITAIRE SUPÉRIEUR	

Le groupe DCI agit sur tout le continuum défense et sécurité dans les domaines des formations académiques, techniques et opérationnelles ainsi que dans ceux du conseil et de l'assistance et de la fourniture de moyens opérationnels et d'entraînement.

An underwater photograph showing three divers in black wetsuits and red BCDs. They are positioned vertically along a white rope that runs from the top to the bottom of the frame. The water is clear and blue, with light rays filtering through. The divers are holding onto the rope, and their equipment, including tanks and fins, is visible. The overall scene suggests a training or operational exercise in a controlled underwater environment.

“ TRANSFÉRER LE SAVOIR-FAIRE DES ARMÉES FRANÇAISES AUX PAYS PARTÉNAIRES DE LA FRANCE

RISQUES ET ENGAGEMENTS

2.1. NOTRE MÉTHODOLOGIE

Une approche transverse

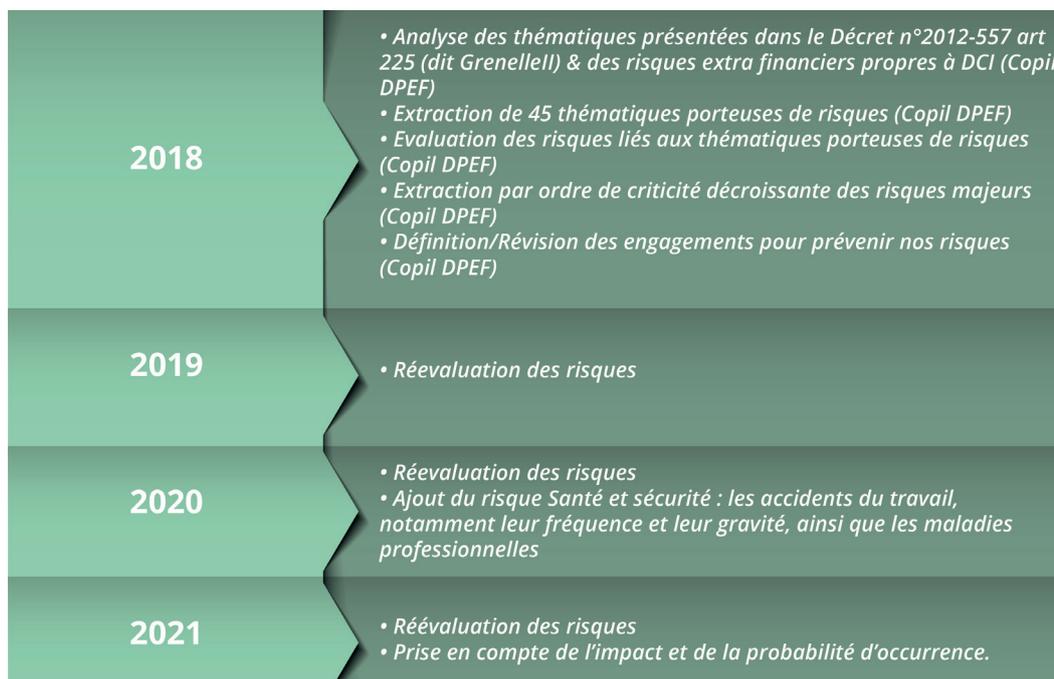
2.1.1 Une application rigoureuse de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

En mai 2018, DCI a mis en place un Comité de pilotage (Copil) DPEF réunissant des acteurs de la direction des ressources humaines, de la direction financière, de la direction qualité et maîtrise des risques, des directions opérationnelles et de la direction du développement. Ce Copil était chargé de la préparation de la DPEF et de l'identification des risques sociaux, environnementaux, sociétaux et éthiques.

Ce travail d'identification s'est basé sur l'analyse des thématiques porteuses de risques présentées dans le Décret n°2012-557 art 225 (dit Grenelle II), auxquelles se sont ajoutées des thématiques propres à DCI. Un nombre restreint de thématiques ont été adapté et ont permis au groupe DCI de définir des engagements pour maîtriser les risques identifiés.

DCI décide de réévaluer l'ensemble des risques, tous les ans. Dans le cas où un nouveau risque est identifié en cours d'année, celui-ci est naturellement intégré et évalué en cours d'exercice, comme ce fut le cas en 2020. Du fait de la situation sanitaire mondiale, il est apparu que le risque d'atteinte à la santé, l'intégrité physique ou à la santé mentale des salariés devait être pris en compte.

En 2021, selon notre engagement, un travail de réévaluation a été réalisé et n'a identifié aucun nouveau risque. Le processus d'analyse des risques a évolué en prenant en compte l'impact et la probabilité d'occurrence.





2.1.2 – Un respect des autres normes applicables.

Le groupe DCI s'est attaché à analyser les thématiques abordées dans le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises (cette ordonnance a été ratifiée par l'article 8 de la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019).

Après analyse, en raison de la nature de nos activités, certaines thématiques n'ont pas été retenue, telles que :

- Les conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit ;
- Les engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire ;

Cependant, DCI s'engage à **promouvoir les diversités et l'absence de discrimination dans sa politique RH.**

Concernant les mesures prises en faveur des personnes handicapées, le projet de relocalisation du siège social en 2018 et les aménagements qui ont suivi ont été réalisés avec une attention particulière accordée au respect des normes relatives à l'accueil des personnes à mobilité réduite.

En complément et à titre d'exemple, la société DCI travaille avec un prestataire solidaire qui recourt à l'emploi de personnes en situation de handicap pour l'entretien des espaces verts.

De plus, le groupe **DCI promeut et respecte les stipulations des conventions internationales.**

- Le groupe DCI s'engage à respecter les droits fondamentaux contenus dans la déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail.
- DCI agit en conformité avec le Pacte mondial de l'ONU, et dans le respect de ces principes dans les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, et de lutte contre la corruption et de protection de l'environnement.
- DCI agit en conformité avec la Convention de l'OCDE portant sur la prévention de la lutte contre la corruption, la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et aux « Common Industry Standards for anti-corruption » publiés en 2007 par l'ASD (European Aerospace & Defence Industries Association of Europe).

DCI respecte, en outre, les lois et règlements en vigueur dans les pays où il exerce ses activités.

2.2. NOS PRINCIPAUX RISQUES ET ENGAGEMENTS POUR LES MAITRISER

DOMAINE	THÉMATIQUES PORTEUSES DE RISQUES RETENUES	RISQUES IDENTIFIÉS POUR DCI	ENGAGEMENT
SOCIAL 	<i>Emploi :</i> les embauches et les licenciements	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité de répondre aux besoins clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et recruter des profils rares
	<i>Emploi :</i> Les rémunérations et leur évolution	<ul style="list-style-type: none"> • Evaporation du personnel compétent 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser nos ressources humaines
	<i>Relations sociales :</i> l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse de la motivation des salariés • Dégradation du climat social 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir les conditions de l'engagement des salariés, pour soutenir la performance et la pérennité de l'entreprise face aux défis du monde de demain
	<i>Santé et sécurité :</i> les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte à la santé, l'intégrité physique ou à la santé mentale des salariés 	

DOMAINE	THÉMATIQUES PORTEUSES DE RISQUES RETENUES	RISQUES IDENTIFIÉS POUR DCI	ENGAGEMENT
SOCIÉTAL 	<i>Engagements sociétaux en faveur du développement durable :</i> l'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local	<ul style="list-style-type: none"> • Non renouvellement de licence commerciale, conduisant à la fermeture d'activités à l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter la réglementation des pays dans lesquels nous travaillons
	<i>Informations relatives à la lutte contre la corruption :</i> les actions engagées pour prévenir la corruption	<ul style="list-style-type: none"> • Acte de corruption • Association avec un partenaire peu ou pas éthique 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir et lutter contre la corruption

DOMAINE	THÉMATIQUES PORTEUSES DE RISQUES RETENUES	RISQUES IDENTIFIÉS POUR DCI	ENGAGEMENT
ENVIRONNEMENTAL 	<i>Pollution et gestion des déchets :</i> les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Incident naval ou d'aéronef avec dispersion importante d'hydrocarbures 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le maintien de nos agréments aéronautiques et navals pour limiter le risque d'incident environnemental

DOMAINE	THÉMATIQUES PORTEUSES DE RISQUES RETENUES	RISQUES IDENTIFIÉS POUR DCI	ENGAGEMENT
<p>TRANSVERSE PROPRE À DCI</p> 	<p>Politique française en matière de relations internationales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perte du soutien de la tutelle conduisant à la dégradation de notre activité 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la qualité de nos liens avec les forces armées
	<p>Utilisation des savoir faire militaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation inappropriée des savoir-faire militaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre à nos clients une capacité militaire, avec une éthique de l'emploi de la force armée et respectant les droits de l'Homme
	<p>Conformité à la réglementation relative à l'exportation de matériel de guerre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exportation de savoir-faire militaire français interdite 	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter la réglementation en matière d'exportation de savoir faire militaire
	<p>Perte de la confiance de nos clients</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect de nos engagements contractuels et opérationnels • Perte de chiffre d'affaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la satisfaction de nos clients en s'assurant de la bonne performance de nos missions



2.2.2 DOMAINE SOCIAL

ENGAGEMENT 1 : IDENTIFIER ET RECRUTER DES PROFILS RARES

Enjeu

80% des missions de DCI font appel à l'expertise de profils rares qu'il faut identifier et recruter, dans des délais contraints, afin de pouvoir répondre aux sollicitations de nos clients.

Politique

Dans le cadre de sa politique RH, DCI a mis en place une organisation favorisant l'identification et le recrutement efficient de profils rares. Cette organisation agile, structurée autour d'une capacité d'anticipation et d'une bonne connaissance du marché permet d'identifier ces profils rares et de recruter rapidement.

La première clé de succès est l'anticipation opérationnelle. Le travail conjoint entre les opérationnels et la Direction des ressources humaines (DRH), à travers son équipe en charge du recrutement, permet d'identifier les bons profils dès la conception des projets. Cette anticipation permet également de rechercher des solutions innovantes pour répondre aux demandes de nos clients.

Identifier des profils rares nécessite une bonne connaissance du marché et des attentes des collaborateurs potentiels. Au sein de DCI, l'équipe recrutement cherche à diversifier les sources de recrutement pour pouvoir honorer les demandes. Elle peut être sollicitée ponctuellement par les filiales du groupe pour effectuer des recrutements complexes.

DCI est partenaire de Défense Mobilité, le service ministériel de transition professionnelle, et participe ponctuellement à des salons spécialisés. DCI entretient par ailleurs des viviers existants sur les métiers critiques.

Le recrutement de profils rares rares s'organise autour d'entretiens conduits par la DRH et les représentants des fonctions opérationnelles.

En plus des compétences métiers, DCI accorde une grande importance au savoir-être de ses

collaborateurs, le savoir-être étant considéré comme essentiel pour une entreprise internationale dont le premier métier est le transfert de savoir-faire des armées françaises.

DCI choisit de faire monter en compétence ses salariés et répond ainsi aux attentes des clients : maintien ou renouvellement des qualifications pour des pilotes, formations en anglais, etc. DCI entretient par ailleurs des partenariats avec des écoles de formations des armées, permettant ainsi l'évolution des salariés.

Actions mises en œuvre

En complément des partenariats avec des établissements de formation, DCI entretient des relations transparentes en matière de ressources humaines avec chacune des armées. Elles se traduisent par la formalisation de conventions de coopération.

Chaque année, DCI participe à plusieurs salons organisés par Défense Mobilité dont certains se sont tenus en distanciel.

Chiffres clés

- Nombre de recrutements de profils rares : 223



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Taux de profils rares

2019 : 71%

2020 : 44%

2021 : 52%



2.2.2 DOMAINE SOCIAL

ENGAGEMENT 2 : FIDÉLISER NOS RESSOURCES HUMAINES

Enjeu

Le cœur de l'activité de DCI repose sur les compétences et les expertises des femmes et des hommes qui la composent. L'entreprise s'appuie sur le savoir-faire et les qualités humaines des salariés, pour réaliser ses prestations, en France et à l'international. Au-delà des compétences métiers de chaque salarié, la qualité de nos prestations nécessite une bonne connaissance de nos clients, de leurs attentes, et des pratiques internes du groupe.

La pluralité des expertises techniques sollicitées par nos clients, le fonctionnement en mode projet et les contraintes temporelles des contrats représentent un fort enjeu pour l'entreprise.

Politique

La politique RH de DCI a notamment pour objectif de fidéliser ses ressources humaines en accompagnant ses salariés et en favorisant la mobilité interne. DCI poursuit sa démarche de professionnalisation en alignant le plan de développement des compétences sur les ambitions de croissance et de diversification des produits, notamment par la digitalisation des prestations.

Cette politique s'articule autour de 4 axes déclinés dans le groupe

- **Proposer des missions d'intérêt**

DCI propose un large panel de métiers à haute valeur ajoutée dans un environnement stimulant et complexe. Ces métiers participent au rayonnement de la France et sont le premier facteur de fidélisation de nos ressources humaines.

- **Favoriser une démarche interculturelle**

L'une des richesses de DCI est de faire travailler ensemble des anciens militaires, experts de leurs domaines, et des salariés issus du monde civil ayant acquis leur expertise et leur expérience dans des sociétés privées. Avec une forte présence à l'international, nos salariés interagissent avec des acteurs venant du monde entier et s'enrichissent chaque jour à leur contact.

- **Promouvoir un environnement intergénérationnel**

Des militaires en seconde partie de carrière, des civils et des actifs découvrant le monde professionnel se

côtoient au quotidien, chacun contribuant, selon son profil, aux réalisations du groupe.

DCI permet à ses collaborateurs de développer leurs compétences et d'évoluer dans un environnement stimulant et ouvert à l'international.

- **Favoriser la mobilité interne**

Entreprise de taille intermédiaire, DCI porte une attention particulière sur les femmes et les hommes qui la composent en leur offrant des opportunités d'évolution de carrière.

Le turnover est un indicateur de performance auquel DCI est particulièrement sensible car signe de la fidélisation des ressources humaines. DCI vise à maintenir un turnover inférieur à 10%.

Actions mises en œuvre

En cette période de transformation de l'entreprise, particulièrement dans un contexte de changement permanent et d'évolution des métiers, DCI poursuit sa démarche de renforcer la mobilité interne en son sein, et de développer les compétences de ses collaborateurs.

En effet, en 2021, sur le périmètre DCI, DCI SA et Atechsys, 33 salariés ont pu bénéficier d'une mobilité interne, soit près de 4,6% de l'effectif et 12% des recrutements. Qu'elles soient géographiques ou transverses, ces mobilités permettent de répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés souhaitant évoluer vers de nouvelles responsabilités et de nouveaux challenges. C'est un véritable facteur de motivation pour les salariés.

DCI poursuit ses actions de formation pour accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétence et le maintien de leur employabilité. Aussi, DCI a fait le choix d'aligner son plan de développement des compétences, avec les ambitions de transformation de l'entreprise. En 2021, 173 salariés de DCI, soit 49% des effectifs de DCI en contrat français, ont participé à l'une des 300 formations proposées.

Chiffres clés

- Effectif moyen : 847
- Taux de confirmation de période d'essai : 99.5 %



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Turnover de CDI

2019 : 4,5%

2020 : 5,7%

2021 : 4,6%



2.2.2 DOMAINE SOCIAL

ENGAGEMENT 3 : GARANTIR LES CONDITIONS D'ENGAGEMENT DES SALARIÉS POUR SOUTENIR LA PERFORMANCE ET LA PÉRENNITÉ DU GROUPE FACE AUX DÉFIS DU MONDE DE DEMAIN

Enjeu

Les salariés de DCI sont sa principale richesse et constituent le moteur de son activité. Garantir leur engagement est par conséquent un pré requis pour assurer la performance du groupe et sa capacité d'adaptation aux nouveaux défis.

Politique

La direction du groupe s'investit au quotidien pour garantir la motivation des salariés. Cet engagement se décline à travers une politique structurée autour de 3 axes :

- Un dialogue social de qualité.
La signature d'accords collectifs avec les partenaires sociaux en témoigne.
- Une attention particulière à la qualité de vie au travail.
- Une communication interne à destination des salariés.
Une information soutenue et régulière est mise en œuvre pour informer les salariés de la vie de l'entreprise. Les réunions d'information de la direction générale permettent aux collaborateurs de s'approprier la stratégie de l'entreprise et d'avoir une bonne connaissance de la situation économique de l'entreprise.

Actions mises en œuvre

En 2021, le dialogue social a été soutenu et a notamment permis la signature d'un nouvel accord sur le télétravail pour les salariés de DCI. Tirant les enseignements de la crise sanitaire, cet accord définit les conditions et modalités de mise en œuvre de manière pérenne en préservant tant l'intérêt légitime de l'entreprise d'amélioration de l'efficacité et de la qualité du travail, que le respect de l'équilibre du salarié entre vie professionnelle et vie personnelle.

Toujours soucieux de la qualité de vie au travail de ses salariés, DCI a poursuivi les actions, mises en œuvre dès 2020, de **protéger la santé et la sécurité des salariés**. Aussi, **le groupe a mis en place l'ensemble des recommandations gouvernementales** et a actualisé régulièrement son protocole sanitaire.

Enfin, en mai 2021, DCI a mis en place d'une démarche de prévention et de réduction des risques

psychosociaux (RPS). A cet effet, la Direction a adressé un questionnaire aux salariés de DCI France visant à évaluer et analyser les risques psychosociaux qui pourraient être présents dans l'entreprise. Les membres de la CSSCT et la Médecine du travail ont été associés à l'élaboration de ce questionnaire. Les résultats ont été analysés et un plan d'action spécifique sera mis en œuvre en 2022.

En 2021, la crise sanitaire a imposé de nouvelles modalités de travail. Aussi, la communication interne a été renforcée avec – au-delà de la communication régulière sur le site intranet de l'entreprise – la création d'une newsletter digitale interne mensuelle.

En avril 2021, les salariés de DCI ont été invités à participer à un sondage pour identifier les valeurs de l'entreprise, une façon de les mobiliser et les impliquer dans un projet collectif, porteur de sens.

En novembre 2021, DCI a organisé une réunion d'information et de cohésion des salariés parisiens, de salariés des sites de province de DCI et des représentants de ses filiales, pour recréer du lien après de longs mois de travail à distance.

Chiffres clés

- Nombre de réunions avec les IRP : 47
- Nombre d'accords signés avec les IRP : 3



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Taux d'absentéisme

2019 : 1,98%

2020 : 3,28%

2021 : 1,74%



ENGAGEMENT 4 : RESPECTER LA RÉGLEMENTATION DES PAYS DANS LESQUELS NOUS TRAVAILLONS

Enjeu

DCI intervient en France et à l'étranger.

Son action est notamment soutenue par des représentations (ou succursales), dans plusieurs pays où sont développées des activités commerciales. Ces représentations sont à géométrie variable, tant en terme d'effectifs que de chiffre d'affaires, adaptée à l'activité. Les plus conséquentes sont dans le golfe arabo-persique, berceau historique de nos activités. L'enjeu est de conserver les licences commerciales émises par les pays concernés, ces licences étant obligatoires pour pouvoir continuer à exercer une activité dans ces pays.

Politiques mises en place par DCI

DCI a mis en place une gouvernance interne lui permettant de s'assurer du respect de la réglementation des pays clients via une veille juridique. Une sensibilisation des directeurs de représentation et une communication régulière vers les équipes sont mises en place. Les salariés expatriés sont informés des lois et des réglementations locales au plus tard à leur arrivée dans le pays client et sont informés des évolutions qui peuvent survenir durant leur séjour.

Par ailleurs, DCI assure une veille dans différents domaines sur les risques inhérents aux particularités locales (lois et règlements, culture, coutumes). En fonction du droit local, des obligations s'exercent sur ces représentations, comme celle, notamment, d'employer un certain nombre de salariés du pays client.

Outre la mission de représenter la société DCI/SA auprès des autorités et administrations locales, de la représentation diplomatique et militaire française présente dans le pays, les principales missions de ces représentations sont de garantir la croissance du groupe DCI à travers l'action commerciale et de contribuer à la bonne exécution des projets dans le pays. Ceci repose notamment sur un soutien administratif et logistique performant dans un environnement sécurisé assuré par la représentation.

Ne pas respecter les réglementations du pays client revient à prendre le risque d'avoir à cesser notre activité localement et être en défaut de nos contrats.

DCI suit attentivement le taux de renouvellement des licences commerciales qui lui permet de vérifier une conformité parfaite avec les réglementations des pays dans lesquels nous travaillons. Le taux de renouvellement des licences commerciales doit être total.

Actions mises en œuvre

Les représentations organisent des réunions d'information au profit des salariés. Elles exercent une veille permanente sur la situation locale et régionale, en lien avec les représentations françaises locales, diplomatiques, civiles et militaires.

Ainsi, tout au long de l'année 2021, cette deuxième année marquée par la crise sanitaire, les représentations à l'étranger sont restées en étroite liaison avec les instances diplomatiques et les administrations locales afin d'actualiser en permanence les consignes sanitaires et réglementaires (immigration, couvre-feu, confinement, etc...). Les objectifs étaient de s'assurer de la préservation de la santé de nos salariés et de veiller, dans la mesure du possible, à la tenue de nos engagements contractuels vis à vis de nos clients tout en respectant les consignes sanitaires et réglementaires évolutives des différents gouvernements des pays dans lesquels est implanté DCI. Chaque évolution a fait l'objet d'une information à destination des salariés et des directions concernées du siège.

Dans le cadre de la bonne gestion de la politique de prix de transferts, DCI a mis en œuvre, au cours de l'année 2021, des mesures internes pour sécuriser les facturations de frais de gestion à ses filiales. Pour des raisons fiscales, DCI s'est organisé collectivement pour réunir et conserver les preuves des services rendus par le siège à ses filiales. Seules les activités ayant un lien avec les succursales étrangères sont concernées par cet archivage.

Chiffre clé

- Nombre d'implantations à l'étranger : 12



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Taux de renouvellement des licences commerciales

2019 : 100%

2020 : 100%

2021 : 100%



2.2.2 DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

ENGAGEMENT 5 : GARANTIR LE MAINTIEN DE NOS AGRÈMENTS AÉRONAUTIQUES ET NAVALS POUR LIMITER LE RISQUE D'INCIDENT ENVIRONNEMENTAL

Enjeu

DCI utilise des moyens civils et militaires, terrestres, aériens et maritimes pour assurer les formations liées à ses obligations contractuelles. DCI possède quelques moyens en propre (navire, hélicoptères...) mais, dans la plupart des cas, ils sont mis à sa disposition, soit par :

- les armées des pays partenaires dans le cadre de la mise en oeuvre des contrats ;
- les armées françaises dans le cadre de conventions ou encore par des industriels de la défense, dans un cadre contractuel.

Ces moyens, en particulier les aéronefs et les navires, disposent de quantités significatives de carburants qui dans le cas d'un accident ou d'un incident pourraient présenter un risque environnemental.

Politique

Compte tenu de son domaine d'activité, DCI met en place une chaîne de sécurité pour assurer la santé et la sécurité de ses clients et de ses salariés. En France, cela est réalisé sous l'autorité des responsables militaires et administratifs concernés, en conformité avec la législation et les réglementations en vigueur. A l'étranger, les règles de sécurité sont mises en conformité avec les lois et les réglementations militaires locales.

C'est dans cette optique que le groupe suit de près le nombre d'accidents/incidents avec incidence environnementale, avec pour objectif l'absence de ces derniers.

Actions mises en oeuvre

Le matériel mis à disposition de DCI par les forces armées françaises est opéré soit par du personnel militaire soit par du personnel de DCI. Dans les deux cas, la mise en oeuvre des matériels est conforme aux règlements d'emplois et aux notices de mise en oeuvre utilisés par les forces armées françaises.

NAVOCEAN, filiale de DCI, met en oeuvre le navire de formation à la manoeuvre ALMAK. Cette société applique le code ISM (International Safety Management) imposé par l'OMI (Organisation

Maritime Internationale) qui vise notamment à empêcher les atteintes à l'environnement marin.

Elle a promulgué et met en oeuvre sa politique en matière de sécurité et de protection de l'environnement.

Des audits de contrôle sont périodiquement effectués par la direction des affaires maritimes (Ministère de la Mer).

HELIDAX, filiale du Groupe DCI, qui met à la disposition des forces armées françaises des hélicoptères destinés à l'instruction, applique strictement les réglementations françaises en matière de règles de vol. Il dispose d'un responsable qualité et d'un responsable de la sécurité des vols chargés de s'assurer de l'application des règlements, de tenir à jour les documentations et d'en assurer la diffusion auprès des pilotes.

A l'étranger, DCI applique les lois et réglementations des pays dans lesquels se déroulent les contrats et s'attache à mettre en oeuvre les lois, réglementations et bonnes pratiques françaises lorsque celles-ci sont plus contraignantes que les directives locales.

Chiffres clés

- Nombre de personnes formées en matière de sécurité des vols et de sécurité maritime : 58



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Évolution du nombre d'accident/incident avec incidence environnementale

2019 : 0

2020 : 0

2021 : 0



2.2.2 DOMAINE ÉTHIQUE ET CORRUPTION

ENGAGEMENT 6 : PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Enjeu

La lutte contre la corruption en plus d'être une obligation légale est ancrée dans la culture de DCI depuis de nombreuses années. Conscients d'être acteurs du rayonnement de la France, la direction et les salariés du groupe ont à cœur d'être exemplaires afin de prévenir tout acte de corruption, de conflit d'intérêt ou de trafic d'influence. DCI veille ainsi à cette prévention dans la conduite de ses affaires en déployant des mesures adaptées.

Politiques mises en place par DCI

La politique anti-corruption de DCI a pour but de prévenir et détecter la commission par DCI, ses filiales, ses salariés ou ses parties prenantes, en France ou à l'étranger, de faits de corruption ou de trafic d'influence. Cette politique est définie par le Président Directeur Général, examinée par le Comité d'audit et validée par le Conseil d'administration. Elle est ensuite communiquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il va de soi que tout acte de corruption ou de trafic d'influence est rigoureusement prohibé dans l'exercice des activités de DCI, que ce soit en France ou à l'étranger.

Le respect des lois anti-corruption, dont les prescriptions sont concrètement traduites dans le Code de conduite de DCI, est une obligation pour tous les salariés. Chaque responsable hiérarchique veille à l'appropriation de ce Code et au respect des lois par chacun des salariés placés sous son autorité. Le non-respect de la politique anti-corruption et des dispositions qui en découlent expose les salariés concernés aux sanctions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Actions mises en œuvre

• Un système de management anticorruption reconnu par la certification ISO 37001

DCI a toujours mis en œuvre une politique volontariste exemplaire face au risque de corruption. Le Système de management anti-corruption a été déployé dès 2017 en application des exigences de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II ». La certification ISO31001 obtenue en 2019, complète le dispositif et en garantit la robustesse.

En 2020 et 2021, les audits de suivi réalisés par l'AFNOR ont confirmé le maintien de la certification ISO 37001 de l'entreprise, relevant notamment l'amélioration du déploiement des dispositions anti-corruption.

Les outils du système de management anticorruption

- Le Code de conduite régulièrement mis à jour détaille les règles et dispositions prises par l'entreprise pour prévenir les risques de corruption et de trafic d'influence.

- L'entreprise entretient une cartographie détaillée du risque de corruption par processus et en

fonction des zones géographiques dans lesquelles elle intervient.

• Une formation adaptée

Depuis 2009, DCI forme son « top management » à la prévention de la corruption. Depuis 2018, pour accompagner la mise en place du Code de conduite, l'ensemble des salariés a été convié à réaliser une sensibilisation au risque de corruption via un e-learning, développée en interne, spécifique aux activités de DCI. Cet e-learning est depuis destiné à tous les nouveaux salariés de l'entreprise. Par ailleurs, tout salarié exposé à un risque plus que faible est formé en profondeur sur ce sujet essentiel et régulièrement, à travers le suivi de modules différents réalisés par des prestataires extérieurs en collaboration avec le référent conformité de DCI afin d'être au plus près des situations vécues au sein de l'entreprise.

• L'évaluation des tiers

Une évaluation des tiers (clients, fournisseurs, partenaires et intermédiaires (prestataires extérieurs de service) est organisée de façon systématique en application de règles d'évaluations définies par le groupe. Le processus déployé permet la séparation des tâches et plusieurs niveaux de contrôles afin de s'assurer de la fiabilité et l'intégrité des interlocuteurs et valider la poursuite ou l'arrêt des relations avec ce tiers. Dans le cas de poursuite des relations, les contrats engagent les deux parties notamment sur une clause éthique interdisant la corruption et le trafic d'influence quand cela est possible.

• Un dispositif d'alerte interne

DCI a également mis en place en 2018 un dispositif d'alerte interne qui a vocation à permettre le recueil des signalements de salariés et de tiers, relatifs notamment, à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code de conduite de la société.

• Un référent conformité et un réseau de correspondants

La société a nommé un référent conformité qui est également chargé du recueil et traitement des alertes et garant des règles définies dans le Code de conduite et le système de management anticorruption. Afin de pouvoir communiquer les informations pertinentes relatives à ses responsabilités, le référent conformité dispose d'un accès permanent et direct à la Direction Générale et également, s'il l'estime nécessaire, au Comité d'audit et au Conseil d'administration. Le référent conformité, appuyé par des membres de la Direction juridique et de la conformité, est entouré par un réseau de correspondants prévention de la corruption lui servant de relai au sein des branches, antennes et filiales pour diffuser au cœur du groupe les informations et les actions de prévention de la corruption.



INDICATEUR DE PERFORMANCE

% des acteurs exposés à la corruption formés

2019 : 100%

2020 : 95%

2021 : 99%



2.2.2 DOMAINE TRANSVERSE

ENGAGEMENT 7 : MAINTENIR LA QUALITÉ DE NOS LIENS AVEC LES FORCES ARMÉES

Enjeu

DCI a été créé pour soutenir les grands contrats d'exportation d'armement français. Au fil des ans, cette mission s'est logiquement prolongée avec une implication directe dans la coopération militaire bilatérale ou multilatérale que conduisent les forces armées. Enfin, les armées étant désormais à la recherche de solutions de complément pour répondre à leurs besoins capacitaires, DCI souhaite aujourd'hui également devenir l'opérateur de confiance pour la mise à disposition de moyens et capacités répondant à ces besoins. Il est donc essentiel pour DCI d'agir en lien avec l'ensemble des forces armées.

Politique

DCI a mis en place une gouvernance interne spécifique permettant de s'assurer du maintien de la qualité des liens avec les forces armées. Les interactions avec le ministère des Armées, auquel il convient également d'ajouter la Direction Générale de la Gendarmerie Nationale (DGGN), s'inscrivent dans un cadre formel qui se décline à trois niveaux :

- stratégique (instances de gouvernance, relations bilatérales avec chacune des forces armées et directions concernées en « miroir » des directions opérationnelles et transverses de DCI) ;
- opérationnel ;
- réglementaire.

Les Comités d'expertise opérationnelle (CEO) et les Comités d'expertise armement et industrie à l'international (CEAI) sont un témoignage fort de la relation de DCI et des Forces armées et de la DGA. sont un témoignage fort de la relation de DCI avec les forces armées. La politique mise en œuvre doit permettre de maintenir ces moments d'échanges stratégiques dans la durée. Ces comités ont été maintenus malgré les aléas de la crise sanitaire.

Actions mises en œuvre

Le groupe a mis en place :

- un groupe de contact SOUTEX, activé au cas par cas à la demande du CEO ;
- des groupes de travail ad-hoc, sous les auspices du CEO.

Cet ensemble de mécanismes vise à maintenir un flux minimum d'interaction permettant de faire part de nos enjeux et de recueillir les attentes et contraintes des forces armées, contribuant ainsi à minimiser les risques d'incompréhension et de hiatus pouvant conduire à une perte de soutien. Par ailleurs, le groupe a conduit au cours du dernier trimestre 2021 une revue d'actualisation de son plan

stratégique de 2019. Ces travaux ont été menés par un Comité stratégique impliquant deux hauts représentants du ministère des Armées, l'Officier général chargé des relations internationales de l'Etat-Major des Armées (OGRIM), et le Directeur du développement international de la Direction générale de l'armement (DGA-DI), lequel co-présidait le Comité.

Les travaux ont mis en lumière la nécessité toujours plus marquée du ministère des Armées de pouvoir s'appuyer sur DCI afin de mener sa stratégie d'influence internationale dans un environnement de forte compétition entre Etats. A cet effet, il a été décidé de renforcer le caractère institutionnel de DCI en affirmant son rôle d'opérateur du ministère des Armées.

Parallèlement, DCI a poursuivi ses efforts pour apporter également son appui aux armées françaises via la réalisation de prestations de formation et d'assistance au profit de ces dernières. Au cours du dernier trimestre 2021, le groupe s'est ainsi vu notifier trois contrats :

- Formation initiale des futurs pilotes et navigateurs officiers système d'armes de l'Armée de l'Air et de l'Espace ;
- Assistance à maîtrise d'ouvrage/contrôle qualité des opérations de maintenance du sous-marin nucléaire d'attaque PERLE (Service de Soutien de la Flotte - Marine Nationale) ;
- Formation de type (spécialisation) des futurs mécaniciens Mirage 2000D de de l'Armée de l'Air et de l'Espace.

Ces nouveaux contrats, remportés dans le cadre de procédures de mise en concurrence, témoignent de la confiance toujours plus importante des Armées vis-à-vis de DCI.

De plus, fidèle à son identité fondatrice, DCI s'inscrit naturellement dans la dynamique de soutien à la politique de renforcement des capacités nationales en matière de réserve opérationnelle. En cohérence avec son statut de « Partenaire de la défense nationale », DCI s'est engagé à mettre en œuvre des dispositions plus favorables à la disponibilité et à la réactivité de ses collaborateurs-réservistes, en particulier pour ceux qui détiennent des spécialités en très forte tension au sein des armées. En 2021, 6,5% de son effectif, basé en France, a effectué des activités de réserve opérationnelle, pour une durée totale de plus de 520 jours.



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Évolution du nombre de Comités (CEO et CEA2I)

2019 : 4

2020 : 3

2021 : 4



2.2.2 DOMAINE TRANSVERSE

ENGAGEMENT 8 : TRANSMETTRE À NOS CLIENTS LE SAVOIR-FAIRE MILITAIRE FRANÇAIS, AVEC UNE ÉTHIQUE DE L'EMPLOI DE LA FORCE ARMÉE

Enjeu

Il est essentiel pour DCI de s'assurer du bon emploi des savoir-faire transférés aux pays partenaires de la France en leur conférant une capacité globale d'emploi de la force, en adéquation avec leur besoin militaire d'une part, et dans le respect des réglementations internationales sur l'emploi de la force armée d'autre part.

Politique

En matière d'éthique de l'emploi de la force armée, DCI s'engage à transférer le savoir-faire des forces armées françaises dans sa globalité : non seulement dans son acception technico-opérationnelle, mais également dans le cadre plus général de la vision française de l'emploi de la force dans les conflits armés, respectueuse des réglementations internationales.

Cet engagement se décline via :

- une équipe interne dédiée au respect de la réglementation relative aux licences d'exportation ;
- une politique RH sensible aux questions d'éthique ;
- le respect des réglementations françaises et internationales au sein du groupe.

Dans cette optique, le groupe met tout en œuvre pour garantir un taux de conformité à la réglementation relative aux licences d'exportation de 100%.

Les transferts de savoir-faire sensibles sont systématiquement contrôlés par l'Etat français en amont de leur contractualisation, par la Commission interministérielle pour l'étude des exportations de matériels de guerre (CIEEMG), au même titre que les projets de vente d'armements français à l'export par les industries d'armement. Entre autres objectifs, la vocation de la CIEEMG est d'autoriser ou non une entreprise à effectuer une exportation de bien ou de service.

Les états-majors d'armées français contrôlent étroitement les syllabus et les documentations des formations dispensées par DCI aux militaires étrangers, afin d'assurer la parfaite cohérence de la documentation technico-opérationnelle transmise avec l'application des mesures CIEEMG à la documentation opérationnelle des forces armées françaises.

DCI recrute des militaires récemment placés en position de retraite et peut également employer

des militaires en situation d'activité, dans le cadre de conventions établies avec les forces armées françaises. Ainsi, les prestations délivrées par DCI aux militaires étrangers sont délivrées selon les standards pédagogiques des forces armées françaises.

Enfin, DCI est organisé en miroir des trois armées françaises, de la Gendarmerie Nationale et de la Direction Générale de l'Armement (DGA) par directions opérationnelles de milieux (Terre, Air, Mer) et de métiers (Ingénierie, moyens aéronautiques). Ces directions opérationnelles sont connectées à tous les niveaux de leur organisation avec tous les échelons de la hiérarchie des forces armées françaises et de la DGA; cette proximité garantit le contrôle des activités de DCI sur toute sa chaîne de valeur.

DCI promeut auprès de ses clients une approche éthique de l'emploi de la force armée. DCI suit le nombre de stagiaires ayant suivis les modules de formation, spécialement développés par DCI dans cette optique : Droit des Conflits Armés et Droit International Humanitaire

Actions mises en œuvre

Le système de management intégré de DCI, fondé sur des processus d'entreprise et sur une culture de la maîtrise permanente des risques (opérationnels, financiers, juridiques, réglementaires, anti-corruption) dans chacune de ses activités, lui permet de délivrer ses prestations dans l'exact périmètre prévu dans les contrats commerciaux établis avec ses clients.

DCI promeut auprès de ses clients une approche éthique de l'emploi de la force armée. C'est dans cette optique que DCI a développé la formation de droit international humanitaire (DIH). Cette formation regroupe 3 domaines : Le droit de la guerre, le droit humanitaire et le droit de la maîtrise des armements. Cette formation vise à rappeler les règles qui limitent les méthodes et moyens de guerre, qui protègent les droits des non combattants civils et militaires hors de combat.

En complément du module de formation de Droit International Humanitaire, un module Droit des Conflits Armés a été créé en 2019 afin de former aux réglementations internationales ; son syllabus a été validé par l'Etat-major des Armées (EMA).



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Evolution du nombre de stagiaires ayant suivi le module
Droit des Conflits Armés / Droit International Humanitaire

2020 : 36

2021 : 71



2.2.2 DOMAINE TRANSVERSE

ENGAGEMENT 9 : RESPECTER LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'EXPORTATION DE SAVOIR-FAIRE MILITAIRE

Enjeu

La réalisation des activités de DCI (formations, conseil, assistance) est soumise à autorisations d'exportation par l'Etat français.

Le respect de la réglementation imposée par l'Etat français en matière de contrôle des exportations de matériels de guerre et des formations associées garantit à DCI la possibilité d'exercer son activité.

En cas de non-exécution des mesures prescrites, l'administration (Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale SGDSN) peut prononcer une modification, une suspension ou une abrogation des licences obtenues. Si cela se produisait, DCI perdrait durablement, voire définitivement, des lignes entières de services.

Les sanctions encourues sont d'ordres administratif et pénal :

- amende administrative infligée à l'entreprise par le comité de sanctions du ministère des Armées d'un montant maximal de 150.000€.
- sanctions pénales individuelles, pouvant aller jusqu'à 75.000€ d'amende et 5 ans d'emprisonnement.

Politiques

DCI s'engage à respecter la réglementation imposée par l'Etat français en matière de contrôle des exportations de matériels de guerre et des formations.

Le groupe a mis en place une équipe chargée de la conformité à la réglementation relative aux licences d'exportation. Le taux de conformité doit être, en permanence, à 100%. L'équipe interne chargée du respect de la réglementation soutient l'ensemble des acteurs participant à la conception de projets.

Dans un souci de transparence avec les forces armées françaises, les syllabus des formations soumises à licence d'exportation sont systématiquement présentés aux états-majors d'armées pour contrôle et validation, avant de débiter les prestations.

Toute prestation de DCI soumise à licence d'exportation est délivrée après obtention de la licence d'exportation

et la levée des éventuelles conditions associées.

Actions mises en œuvre

Des formations ou sensibilisations individuelles sont systématiquement dispensées au profit des nouveaux opérationnels arrivants.

L'équipe « contrôle export » de DCI participe au séminaire annuel de la Direction générale de l'armement (DGA) sur le contrôle des exportations. Par ailleurs le chargé de contrôle des exportations s'assure de la veille de cette réglementation auprès de la DGA

Les correspondants « contrôle export » des directions opérationnelles sont régulièrement informés de l'évolution des procédures étatiques de contrôle des exportations de matériel de guerre.

Le dispositif en place pour le « contrôle export » du groupe DCI est audité en interne, tous les deux ans, pour vérifier sa conformité aux lois ; elle est également contrôlée par la DGA en tant que de besoin.



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Taux de conformité à la réglementation sur les licences d'exportation

2019 : 100%

2020 : 100%

2021 : 100%



2.2.2 DOMAINE TRANSVERSE

ENGAGEMENT 10 : GARANTIR LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS EN S'ASSURANT DE LA BONNE PERFORMANCE DE NOS MISSIONS

Enjeu

DCI est convaincu que le respect de ses engagements contractuels et opérationnels est de toute première importance. Les pays partenaires de la France ont des besoins précis, à acquérir dans un calendrier souvent contraint. DCI s'efforce de construire et réaliser des prestations sur mesure, parfaitement adaptées au besoin clients.

Lorsque DCI s'engage à réaliser une prestation, tout est mis en œuvre pour s'assurer du respect des exigences contractuelles et de la satisfaction de ses clients et partenaires commerciaux.

Politique

DCI s'engage à faire de la satisfaction client une priorité. A cet effet, DCI a mis en place un système de management intégré organisé autour de processus orientés « satisfaction client » et d'une organisation favorisant l'écoute client. Le système de management intégré du groupe lui permet de délivrer ses prestations dans l'exact périmètre prévu dans les contrats commerciaux établis avec ses clients.

Dans la phase de développement commercial, les échanges avec les partenaires et les clients sont analysés finement, afin d'identifier au mieux les besoins et attentes pour les traduire en exigences contractuelles satisfaisant chacune des parties.

La réalisation des prestations est encadrée par un plan de management et d'assurance qualité, établi et détaillé à partir des exigences contractuelles convenues entre les parties. Les prestations sont parfois divisées en lots techniques, lorsque cela est nécessaire. L'acceptation de ces lots renvoie à des procédures qui garantissent la bonne correspondance entre prestations réalisées et prestations prévues. Des dossiers de preuve de la bonne réalisation des prestations sont fournis au client à chaque jalon de livraison contractuelle. Enfin, les avis des clients finaux (« end users ») sont systématiquement recherchés, analysés et traités, afin d'optimiser en continu la qualité de nos prestations.

Nos ressources humaines constituent le centre de gravité de nos prestations de transfert de savoir-faire militaire français. La disponibilité de ces ressources est donc un facteur-clé du succès de nos réalisations et, par conséquent, de la satisfaction de nos clients. La DRH et les directions opérationnelles entretiennent, à cet effet, un vivier de spécialistes métiers.

L'efficacité de notre politique est analysée via le taux de satisfaction client dont l'objectif est fixé à 95 % pour DCI et DCI-SA.

Actions mises en œuvre

Le groupe DCI suit au quotidien la satisfaction de ses clients.

La satisfaction des clients est étudiée finement chaque mois : les informations « terrain » des projets (relations avec les clients finaux) sont confrontées avec les informations des représentations de DCI à l'étranger (relations avec les clients contractuels). Les retours formels d'autorités militaires étrangères sont suivis avec attention. Le taux de satisfaction des clients des sociétés DCI et DCI/SA est calculé sur la base du système de comptes rendus opérationnels mensuels de chaque projet.

Afin d'être au plus près de ses clients et de toujours s'assurer de leur satisfaction, des enquêtes sont menées à l'issue de chaque formation auprès de nos stagiaires. En 2021, un projet de digitalisation de ces enquêtes a été mis en œuvre afin d'enrichir notre expérience et notre expertise sur la formation, cœur de métier de DCI.

Dans ce cadre, il est également essentiel d'évaluer les formateurs compte tenu de la place qu'ils occupent dans le dispositif et de l'impact qu'ils peuvent avoir sur la satisfaction de nos clients. Pour ce faire, afin de s'assurer de couvrir l'ensemble du périmètre sur une périodicité de 2 ans, une planification de ces évaluations est établie pour chaque direction opérationnelle et mise en œuvre par les référents pédagogiques. Le formateur est évalué, pendant un cours et en présence des stagiaires, sur ses qualités pédagogiques et sur l'utilisation des outils mis à sa disposition.

Par ailleurs et pour les projets concernés, les fournisseurs sont évalués, a minima annuellement. Cette évaluation est particulièrement menée pour les fournisseurs critiques, c'est-à-dire ayant un impact sur la satisfaction du client final. La conformité de la prestation réalisée est également évaluée sur les critères définis contractuellement au vu du cahier des charges.

Le prolongement de la crise sanitaire en 2021 a eu un impact sur la réalisation des projets. Toutefois, le taux de satisfaction client moyen calculé pour DCI et DCI/SA progresse pour presque parvenir à l'objectif. Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de l'entreprise, les motifs d'insatisfaction relevés tout au long de l'année sont analysés et font l'objet de plans d'action. L'efficacité des actions réalisées est vérifiée et celles-ci sont corrigées si elles n'ont pas produit les effets escomptés. L'ambition de DCI reste de revenir au-dessus des 95% et de maintenir ce niveau d'ici 2025.



INDICATEUR DE PERFORMANCE

Taux de satisfaction client DCI et DCI-SA

2019 : 92,1%

2020 : 85,3%

2021 : 94,6%

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

La vocation première de DCI, opérateur de référence du ministère des Armées, est de transférer le savoir-faire militaire français aux pays partenaires de la France et contribuer ainsi à son rayonnement, à travers notamment le soutien aux exportations (SOUTEX). Nous sommes attachés aux valeurs des forces armées et avons à coeur la réussite de nos missions.

Efficacité et professionnalisme sont des enjeux majeurs guidant nos actions au quotidien.

La valeur ajoutée de DCI réside dans ses ressources humaines et sa capacité d'ingénierie de projet.

Ambitions

Notre ambition est de maintenir la qualité de nos prestations et de valoriser les meilleures pratiques au sein du groupe. La recherche et le maintien d'un haut niveau de compétences et le comportement exemplaire des femmes et des hommes de DCI sont garants de notre pérennité.

DCI adhère à la démarche sociale, éthique, environnementale qui a notamment pour objectifs :

- Le soutien à l'effort de développement des industriels français
- La satisfaction des pays amis et partenaires
- L'exemplarité dans la conduite des affaires
- La qualité de vie au travail pour ses collaborateurs
- Le partage de bonnes pratiques avec ses fournisseurs et sous-traitants
- La maîtrise des impacts environnementaux de DCI
- La contribution à l'activité économique locale

Parce que les femmes et les hommes sont au coeur de son activité, DCI se doit de considérer de manière globale son impact sur l'environnement au sens le plus large possible.

Cette décision se reflète dans les valeurs du groupe et dans les actions que nous conduisons quotidiennement.

Perspectives

DCI a pour objectif d'aller au-delà de la seule performance financière en s'engageant concrètement dans une démarche de responsabilité sociale, environnementale, éthique et sociétale.

A ce titre, en 2021, DCI a initié une démarche de quantification de son empreinte carbone en réalisant un bilan carbone complet (scope 1, 2 et 3) et en identifiant les actions atteignables et les plus pertinentes en terme de réduction à mettre en oeuvre afin de réduire son empreinte carbone.

DCI est par ailleurs conscient que la transparence est un gage de crédibilité et renforce la confiance des parties prenantes.

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

**Rapport de l'un des commissaires aux
comptes, désigné organisme tiers
indépendant, sur la vérification de la
déclaration consolidée de performance
extra-financière**

(Exercice clos le 31 décembre 2021)



Rapport de l'un des commissaires, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2021)

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

27-29 rue Leblanc
75015 Paris

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1060, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

*PricewaterhouseCoopers Audit, SAS, 63, rue de Villiers 92208 Neuilly-sur-Seine Cedex
Téléphone: +33 (0)1 56 57 58 59, www.pwc.fr*

Société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'ordre de Paris - Ile de France. Société de commissariat aux comptes membre de la compagnie régionale de Versailles et du Centre. Société par Actions Simplifiée au capital de 2 510 460 €. Siège social : 63 rue de Villiers 92200 Neuilly-sur-Seine. RCS Nanterre 672 006 483. TVA n° FR 76 672 006 483. Siret 672 006 483 00362. Code APE 6920 Z. Bureaux : Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Nantes, Neuilly-Sur-Seine, Nice, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse.

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière
Exercice clos le 31 décembre 2021 - Page 2

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de lutte contre la corruption);
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière
Exercice clos le 31 décembre 2021 - Page 3

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre début mars 2022 et fin avril 2022 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions RSE.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225-102-1 en matière sociale et environnementale, ainsi qu'en matière de lutte contre la corruption ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Pour certains risques (lutte contre la corruption, satisfaction client, respect de la réglementation des pays), nos travaux ont été réalisés au

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

**Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière
Exercice clos le 31 décembre 2021 - Page 4**

niveau de l'entité consolidante ; pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités DCI/DCI SA et Helidax ;

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir DCI/DCI SA et Helidax, et couvrent entre 72% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;
- Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 10 Juin 2022

L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit



Philippe Vogt
Associé



Pascal Baranger
Directeur au sein du Département Développement Durable

DEFENSE CONSEIL INTERNATIONAL

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière
Exercice clos le 31 décembre 2021 - Page 5

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :

- Nombre de recrutement de profils rares ;
- Nombre de recrutement ;
- Taux de profils rares (%) ;
- Taux de mobilité interne ;
- Effectifs ;
- Taux de confirmation de période d'essai ;
- Turnover de CDI ;
- Nombre de jours non travaillés ;
- Nombre de jours théoriquement travaillés ;
- Taux d'absentéisme ;
- Nombre de représentations et filiales à l'étranger ;
- Taux de renouvellement des licences commerciales ;
- Nombre de personnes formées en matière de sécurité des vols et de sécurité maritime ;
- Évolution du nombre d'accidents/incidents avec incidence environnementales ;
- Nombre de personnes formées sur la période ;
- Nombre d'acteurs exposés à la corruption sur la période ;
- Pourcentage d'acteurs exposés à la corruption formés ;
- Pourcentage de l'effectif France ayant effectué des activités de réserve opérationnelle ;
- Evolution du nombre de Comités (CEO et CEA2I) ;
- Evolution du nombre de stagiaires ayant suivi le module Droit des Conflits Armés / Droit International Humanitaire ;
- Taux de conformité à la réglementation sur les licences d'exportation ;
- Taux de satisfaction client DCI et DCI-SA.

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Participation de DCI aux salons organisés par l'agence Défense Mobilité en 2021 ;
- Formations proposées par DCI à 173 salariés de ses salariés, soit 49% des effectifs DCI ;
- Sondages organisés par DCI en avril 2021 auprès de ses salariés afin d'identifier les nouvelles valeurs de l'entreprise ;
- Signature d'un accord sur le télétravail ;
- Mise en place d'une démarche de prévention et de réduction des risques psychosociaux (RPS) organisé par DCI en mai 2021 ;
- Mise en place de mesures internes de sécurisation du processus de facturation des frais de gestion aux filiales de DCI ;
- Réalisation d'audits de contrôle par la direction des affaires maritimes (Ministère de la Mer) ;
- Mise à jour du code de conduite de DCI en 2021 ;
- Nomination d'un référent conformité et un réseau de correspondants ;
- Formation initiale des futurs pilotes et navigateurs officiers système d'armes de l'Armée de l'Air et de l'Espace ;
- Formation de Droit International Humanitaire (DIH) développé par DCI afin de promouvoir une approche éthique de l'emploi de la force armée ;
- Formations ou sensibilisations CIEEMG individuelles systématiquement dispensées aux nouveaux opérationnels arrivants ;
- Développement du projet de digitalisation des enquêtes de satisfaction à la fin des formations auprès des stagiaires et des formateurs en 2021.