



Référence : DPEF 2020

Version : V1.11

Date de la version : 11/03/2021

Etat du document : Finale

# DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE 2020



## Diffusion

NOM	SOCIETE
@public	Umanis

## Historique des modifications

VERSION	DATE	AUTEUR	OBJET DE LA VERSION ET LISTE DES MODIFICATIONS
V1.00	02/2021	LER	Initialisation suite rdv Veritas
V1.8	05/03/2021	DQE	Version préalable Veritas
V1.11	11/03/2021	DQE	Version validée Véritas

## Validation

VERSION	EMETTEUR	DATE / VISA	VERIFICATEUR	DATE / VISA	APPROBATEUR	DATE / VISA
V1.11	LER					

**Date d'application : 26/03/2021**

# TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>NOTES METHODOLOGIQUES DU REPORTING RSE</b>	<b>6</b>
1.1	CONTEXTE	6
1.2	PERIMETRE	6
1.3	METHODE DE COLLECTE ET DE CONSOLIDATION DES DONNEES RSE	6
<b>2</b>	<b>PRESENTATION D'UMANIS</b>	<b>7</b>
2.1	MISSION	7
2.2	CARTE D'IDENTITE	7
2.3	OFFRE DE SERVICE	8
2.4	PARTENARIATS	10
2.5	VALEURS	10
2.6	CERTIFICATIONS	11
2.7	STRATEGIE ET PERSPECTIVES	11
2.8	DEVELOPPEMENT DURABLE	14
<b>3</b>	<b>LA GESTION DU RISQUE</b>	<b>16</b>
3.1	PARTIES INTERESSEES	17
3.2	ENJEUX CLIENTS	18
3.3	ENJEUX D'ETHIQUE ET DE GOUVERNANCE	19
3.4	ENJEUX COLLABORATEURS	20
3.5	ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	21
3.6	SYNTHESE	21
<b>4</b>	<b>PRINCIPAUX INDICATEURS DE PERFORMANCE</b>	<b>23</b>
4.1	ETHIQUE ET GOUVERNANCE	23
4.2	COLLABORATEURS - SOCIAL	23
4.3	CLIENTS – ECONOMIE DURABLE	24
4.4	ENVIRONNEMENT	24
4.5	DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE	24
<b>5</b>	<b>ETHIQUE ET GOUVERNANCE</b>	<b>25</b>
5.1	LES INSTANCES DE GOUVERNANCE	25
5.2	L'IMPACT LOCAL	26
5.3	CHAINE D'APPROVISIONNEMENT	28
5.4	LOYAUTE DES PRATIQUES	29

<b>6</b>	<b>COLLABORATEURS - SOCIAL</b>	<b>31</b>
6.1	RESULTAT ENQUETE AFNOR	31
6.2	DIVERSITE	32
6.3	EGALITE DE TRAITEMENT	33
6.4	GESTION DES TALENTS ET DES COMPETENCES	38
6.5	QVT ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL	41
6.6	SANTE ET SECURITE	47
<b>7</b>	<b>ECONOMIE DURABLE</b>	<b>50</b>
7.1	SECURITE ET PROTECTION DES DONNEES	50
7.2	SATISFACTION CLIENTS	51
7.3	INNOVATION ET RESPONSABILITE NUMERIQUE	52
<b>8</b>	<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>58</b>
8.1	POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	58
8.2	ECONOMIE CIRCULAIRE	61
8.3	PROTECTION DE LA BIODIVERSITE ET RESPECT DU BIEN-ETRE ANIMAL ET D'UNE ALIMENTATION RESPONSABLE, EQUITABLE ET DURABLE	65
<b>9</b>	<b>RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE</b>	<b>66</b>
<b>10</b>	<b>TABLE DE CONCORDANCE</b>	<b>69</b>

## Le mot du Directeur Général

*Cohérente avec nos valeurs d'excellence, de respect, de responsabilité et de convivialité, notre Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF) met en lumière notre démarche de responsabilité sociétale d'entreprise.*

*Avec l'ensemble des collaborateurs, nous portons le sujet avec rigueur et enthousiasme pour diffuser nos valeurs sociales, environnementales et économiques, piliers d'un développement durable. Cette DPEF traduit l'avancée de notre projet d'entreprise, rend compte de l'élaboration et de la mise en œuvre de notre stratégie RSE pour l'année écoulée et fait état des avancées réalisées, indicateurs à l'appui.*



*Elle met l'accent sur nos responsabilités vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes. Très diverses, ces responsabilités sont portées par nos équipes, de façon collective et convaincue. Ainsi, au-delà de notre ancrage territorial fort, auquel nous sommes très attachés, nous avons pour ambition de rayonner de la même façon en France et à l'international.*

*La crise sanitaire liée à la Covid-19, que nous avons traversée en 2020 et malheureusement toujours d'actualité, a mis en lumière nos responsabilités sociétales en les valorisant. En effet, les populations ont réalisé à quel point le respect de la planète est nécessaire. Nous saluons cette prise de conscience qui conforte notre politique et notre engagement. De notre côté, toujours attentifs au développement personnel et professionnel de nos collaborateurs, nous veillons en priorité à leur protection pendant cette période critique.*

*Dans un contexte de recrudescence de criminalité informatique, Umanis a fait l'objet, comme de nombreuses autres sociétés, d'une cyberattaque le 14 novembre dernier. Je tiens à souligner que nos équipes ont fait preuve d'une agilité et d'une mobilisation sans faille qui nous ont permis de restaurer nos services dès la première semaine.*

*Ces épisodes compliqués ont démontré la résilience d'Umanis et la forte implication de ses équipes dans la réussite de l'entreprise.*

*Lors d'une enquête menée en partenariat avec l'AFNOR, nous avons demandé à nos collaborateurs quelles étaient les valeurs qu'ils souhaitaient voir développer par Umanis. Ils ont majoritairement répondu : le bien-être, l'équité, la solidarité, la conscience écologique et le collectif.*

*Ces résultats montrent que l'esprit de développement durable est résolument ancré dans notre culture d'entreprise. Notre récente adhésion à l'Alliance pour le Mécénat de Compétences, l'implication de nos collaborateurs dans notre programme de mécénat et la toute nouvelle obtention de la certification Top Employer 2021 en sont une illustration et nous confortent dans notre stratégie RSE.*

Olivier Pouligny

Directeur Général

# 1 NOTES MÉTHODOLOGIQUES DU REPORTING RSE

## 1.1 Contexte

La période de reporting des informations RSE est l'exercice du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

L'année a été marquée par la COVID-19 qui a impacté toutes nos activités. Confronté à une gestion de crise sans précédent, Umanis a su s'organiser en conséquence : un Plan de Continuité d'Activité a été mis en place, en veillant à assurer la protection des collaborateurs, dans le respect de la satisfaction de ses clients. Pendant cette période critique, les équipes sont restées en première ligne, fières de contribuer au maintien de l'activité de l'entreprise.

Cette crise a montré qu'Umanis a individuellement et collectivement de grandes capacités de résilience : mobilisation très rapide des collaborateurs afin de maintenir les activités, définition et déploiement de mesures de protection des collaborateurs, adaptation des processus et des activités aux nouvelles conditions de travail (distanciation, télétravail), mise en place et gestion de l'activité partielle, des arrêts de travail pour garde d'enfants, etc. Le lien a été maintenu par la mise en place immédiate par les managers ou les collaborateurs de réunions en visioconférence, maintien du contact individuel avec le manager, etc.

Les mesures, toujours d'actualité, liées à la situation sanitaire, maintiennent de l'incertitude sur l'environnement économique. Dans ce contexte, le groupe a mis en œuvre les actions lui ayant permis de faire preuve de résilience : mesures d'optimisation de l'efficacité opérationnelle, recours accru à l'organisation en centres de services, gestion stricte des coûts et des engagements, etc. La société a bénéficié du dispositif d'activité partielle. Pour rappel, le groupe n'a pas formulé d'objectifs financiers pour l'exercice 2020.

Si la cyberattaque a prouvé l'efficacité de notre plan de continuité elle a aussi permis de déployer des mesures complémentaires de maîtrise des risques et de consolider la confiance du marché en la maturité d'Umanis en terme de sécurité. Le retour d'expérience est riche d'enseignements qui sont partagés, à leur demande, avec de nombreux clients.

## 1.2 Périmètre

Le périmètre couvert par les informations communiquées dans ce rapport concerne Umanis « France » à savoir : **UES Umanis** : (*Umanis SA et Umanis Ingénierie*), **Umanis Investissement** et **Umanis Managed services** et « Maroc » **Umanis Casablanca**.

Les postes suivants n'intègrent que les données France, le périmètre Casablanca n'étant pas soumis aux mêmes règles (droit français non applicable) : handicap, gestion des talents et des compétences, rémunérations et évolution, QVT et bien-être au travail et enfin, santé et sécurité.

## 1.3 Méthode de collecte et de consolidation des données RSE

Les informations sont collectées annuellement, essentiellement par un système d'interviews. Toutes données sont fournies par le service qui en a la charge, et son responsable veille à valider leur exactitude sur les thèmes qui le concernent.

Une agrégation des données collectées est progressivement réalisée, en relation conjointe avec les différents responsables, par réunions successives.

Dans ce contexte de crise sanitaire, liée à la Covid-19, il a été convenu de tenir compte, dans l'appréciation des analyses issues des indicateurs annuels, de l'impact des mesures exceptionnelles mises en œuvre.

## 2 PRÉSENTATION D'UMANIS

### 2.1 Mission

« Nous nous sommes donnés pour mission d'accompagner la transformation de nos clients, en proposant le meilleur de nos expertises dans 5 grands domaines : Big Data & Intelligence Artificielle, Infrastructure & Cloud, Digital Expérience, Intégration de Solutions Métier et BPO. Nous sommes plus qu'une ESN : nous sommes le partenaire long terme de nos clients. »

*Laurent Piepszownik, Président Directeur Général d'Umanis*

### 2.2 Carte d'identité

Créé en 1990, le Groupe Umanis figure aujourd'hui parmi les plus grandes ESN en France.

Nos 3000 passionnés de nouvelles technologies accompagnent la transformation de nos clients, en proposant le meilleur de nos expertises pour transformer leur entreprise et rester compétitif à l'heure du digital.

Umanis accompagne les entreprises sur la globalité de leurs projets applicatifs ou infrastructures (conseil, build et run) en assistance technique ou en mode forfaitaire. Afin de répondre au mieux au besoin de nos clients, nous avons très tôt développé des Centres de Services en France et nearshore. Pilotés par la direction des Opérations, les Centres de Services garantissent :

- ✓ Une forte capitalisation des expertises,
- ✓ Une application homogène des méthodologies de travail,
- ✓ La capacité à prendre des engagements en termes de qualité de delivery,
- ✓ Et la capacité à mutualiser les ressources.



## 2.3 Offre de service



### BIG DATA & INTELLIGENCE ARTIFICIELLE Valorisation du patrimoine de données

Faire du patrimoine de données un puissant levier de transformation.

Plus de 300 collaborateurs certifiés pour vous accompagner depuis la mise en place d'une stratégie Data, la construction de référentiels, les architectures techniques Big Data à mettre en place jusqu'à la valorisation des données. C'est l'activité sur laquelle nous avons construit notre succès, avec de nombreuses références.



### DIGITAL EXPERIENCE

#### Repenser l'expérience client grâce au DigitalDIGITAL EXPERIENC

Aider à concevoir les expériences clients plus simples, plus personnalisées, plus efficacesAider à concevoir les expériences clients plus simples, plus personnalisées, plus efficaces

Le digital a transformé les habitudes de consommation. Les clients veulent plus de personnalisation, d'instantanéité, un parcours d'achat fluide, continu et sans rupture quel que soit le point de contact (point de vente, téléphone, site web, réseaux sociaux).



### INFRASTRUCTURE & CLOUD

#### Pas de transformation digitale sans modernisation du SI

Modernisation et transition du SI vers le cloud

Umanis propose une gamme complète de services d'infrastructure pour aider à concevoir et produire une IT « as a service ».

Nous sommes partenaires de tous les grands éditeurs Cloud du marché que Microsoft, Google & AWS.



## INTEGRATION SOLUTIONS METIERS SIRH, CRM, EPM

### Choix et l'intégration de progiciels métiers

Accompagnement dans toutes les phases des projets :  
cadrage du besoin, aide aux choix technologiques jusqu'à la  
mise en place de la solution.

Umanis est partenaire des principaux éditeurs du marché :  
Salesforce, eDeal, Beqom, Workday pour ne citer qu'eux.  
Notre filiale Neonn jouit d'une très solide réputation dans la  
conduite réussie de projet EPM.



## BPO

### Externaliser la relation clients

Libérer du temps pour se concentrer sur la valeur ajoutée.

L'externalisation de la Relation Clients ou Services Clients  
externalisés, est une offre que nous commercialisons depuis  
plus de 20 ans et qui mobilise plus 300 collaborateurs sur les  
sites de Pau et Casablanca.

Umanis intervient sur 3 types de prestations : prospection  
commerciale et télévente, service client multicanal, enquêtes  
de satisfaction client

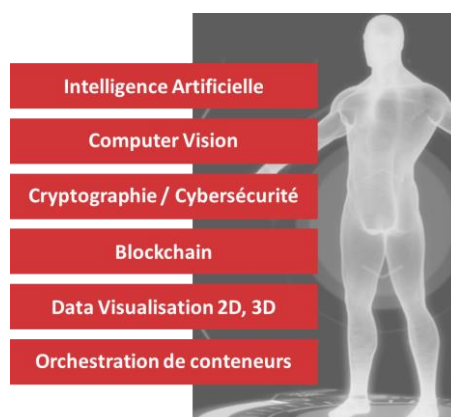


## RECHERCHE ET INNOVATION

### Recherche et innovation au service des clients

A la pointe de l'état de l'art international notre  
équipe de Docteurs en Informatique mène des  
projets centrés sur les enjeux d'innovation de  
nos clients

Les publications scientifiques et les résultats  
des prototypes de recherche sont partagés  
avec les clients.




## 2.4 Partenariats

Umanis entretient des rapports privilégiés avec les leaders technologiques du marché, parmi lesquels :






## 2.5 Valeurs



<b>Excellence</b>	Chez Umanis, l'excellence est la recherche du meilleur niveau de performance et de qualité en lesquels nous croyons et nous engageons.
<b>Responsabilité</b>	La responsabilité est pour nous un devoir individuel et collectif, à la base de toute relation de confiance
<b>Respect</b>	Nous croyons que la considération, l'écoute active, la diversité ainsi que la somme de nos différences sont notre richesse
<b>Convivialité</b>	Nous avons à cœur le bien-être individuel et collectif. Umanis est une entreprise où les collaborateurs ont plaisir à travailler.

## 2.6 Certifications

	<p><b>Qualité et environnement</b></p> <p>La norme ISO 9001 est internationale et généraliste. Elle constitue un guide pour le management et l'organisation d'une entreprise ou d'un organisme, <u>sans définir des solutions toutes faites</u>. Ainsi chacun peut l'adapter à sa culture et à ses propres bonnes pratiques.</p> <p>La norme iso 14001 cherche à améliorer de manière continue la performance environnementale de l'entreprise par la maîtrise des impacts sur le milieu où elle exerce. De ce fait, l'entreprise s'engage à démontrer sa conformité à la norme en élaborant un outil de suivi permettant d'évaluer le progrès de l'entreprise en termes de respects de l'environnement.</p>
	<p><b>Sécurité de l'information</b></p> <p>La confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des informations sont un enjeu majeur pour Umanis, ses clients et partenaires. Avec l'explosion des réseaux sociaux, des nouveaux usages de travail, des objets connectés et de la mobilité les entreprises doivent se protéger des menaces omniprésentes qui mettent en risque sa performance et son image. La certification ISO 27001 permet de contrôler l'efficacité du Système de management de la Sécurité de l'Information.</p>
	<p><b>Centre de contact clients</b></p> <p>Cette certification assure d'un haut niveau de service, basée sur 3 axes : La satisfaction du client, la satisfaction du client final et l'implication des collaborateurs.</p> <p>La norme ISO 18295-1 Centres de contact clients – Partie 1 : exigences relatives aux centres de contact clients indique les meilleures pratiques à mettre en place pour les Centres de Contacts Clients, qu'ils soient internes ou externalisés. Elle garantit un niveau de service de qualité dans tous les domaines et sur tous types de contact clients (synchrone et asynchrone).</p>

## 2.7 Stratégie et perspectives

### 2.7.1 Chiffres d'affaires consolidé

Données consolidées non auditées [normes IFRS]	2020	2019	Variation
Chiffre d'affaires annuel	214,9 M€	219,2 M€	-2%

À l'issue de l'exercice 2020, le chiffre d'affaires consolidé d'Umanis s'est établi à 214,9 M€, en léger repli de 2% par rapport à 2019, témoignant de la bonne résistance du groupe au cours d'une année atypique.

### Résultats 2020

Le modèle d'organisation en centres de services et le bon déroulement du plan de continuité de l'activité, avec la réalisation à plus de 95% en télétravail de la production auprès des clients pendant le confinement, ont permis à Umanis d'amortir les conséquences de la crise.

Les mesures gouvernementales de soutien aux entreprises, principalement le dispositif d'activité partielle, conjuguées aux décisions de gestion prises immédiatement par la société visant à préserver les marges (gel de toutes les dépenses non vitales, fermeture de locaux, contrôle strict de tous les engagements, etc.), ont permis de limiter les effets du choc

d'activité sur le résultat opérationnel. En outre, les mesures d'optimisation de l'efficacité opérationnelle mises en œuvre mi-2019, ont continué de produire leurs effets au cours de la période écoulée malgré le contexte

Le taux d'activité a poursuivi sa remontée progressive sur la fin de l'année.

Sous l'effet de l'optimisation de l'efficacité opérationnelle du groupe et grâce aux mesures prises par la société (recours accru à l'organisation en centres de services et au télétravail, gestion stricte des dépenses et contrôle des engagements, etc.), Umanis estime être en mesure d'afficher un EBITDA 2020 supérieur à celui enregistré en 2019 (rappel : marge d'EBITDA de 10,1%).

## PROJET D'ACQUISITION D'UNE ESN DIGITALE FRANCAISE

Umanis annonce avoir relancé sa politique d'acquisition, après une pause en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Le groupe est entré en négociation exclusive pour l'acquisition d'une ESN française spécialisée dans la transformation digitale des entreprises.

Cette société a réalisé un chiffre d'affaire de plus de 20 M€ en 2020, accompagné d'une rentabilité qui se situe dans les standards d'Umanis.

Cette opération, qui devrait se concrétiser dans le courant du 1er trimestre 2021, sera financée intégralement en numéraire, par tirage sur la ligne de crédit dédiée au financement des opérations de croissance externe.

### 2.7.2 Progression des effectifs

Sur le plan des ressources humaines, le contexte général est toujours marqué par une pénurie de profils et une vive concurrence en matière de recrutement. Le groupe poursuit l'intensification de ses actions en matière d'embauche (attractivité, marque employeur) et de fidélisation des collaborateurs.

Au 31/12/ 2020, le groupe était constitué de 2 465 collaborateurs (internes), contre 2714 à fin 2019.

### 2.7.3 Stratégie et perspectives

Plus que jamais Umanis reste confiant dans son positionnement de leader sur le marché de la Data et son positionnement aligné sur les tendances des grands donneurs d'ordres. Umanis poursuivra sa croissance en 2021 et dans les années à venir sur un rythme soutenu. Après une année 2020 marquée par la crise COVID-19, l'activité économique va repartir doucement en 2021.

Les axes prépondérants d'investissement IT des entreprises resteront fortement liés au développement du cloud, et aux tendances de l'hyper automatisation liée à l'intelligence artificielle, à la démocratisation des usages Data et Analytiques, ainsi qu'au besoin de transparence, de traçabilité. Umanis considère d'une part que cette tendance va perdurer compte tenu des orientations affichées par ses clients et le rôle croissant de l'informatique dans la transformation numérique des entreprises via l'adoption des innovations technologiques, d'autre part est confiant dans sa capacité à tirer parti de cette croissance du marché au vu de ses actifs et les orientations et investissements effectués vers ces tendances-clés du marché.

L'objectif de croissance d'Umanis sera atteint entre autres via la conquête de nouvelles parts de marché sur ses concurrents, son positionnement sur le marché des services Data et du Cloud particulièrement dynamique, un renforcement des investissements humains et outils (mise en production d'un réseau social d'entreprise en juin 2021 pour animer les communautés d'expertise), permettant d'attirer plus de profils et de les fidéliser par une politique de formation et de suivi des parcours de carrière au sein de l'entreprise, notamment au travers de certifications.

Umanis a pour ambition de poursuivre le plan stratégique EXPANSION 2022 avec plusieurs acquisitions ciblées en 2021 pour poursuivre le positionnement expertise et consulting d'Umanis. Des dossiers ciblés, correspondants aux critères et aux facteurs clés de succès éprouvés par le passé, sont étudiés avec sélectivité.

Dans le cadre de son plan stratégique Expansion 2022, Umanis s'est attaché en 2020 :

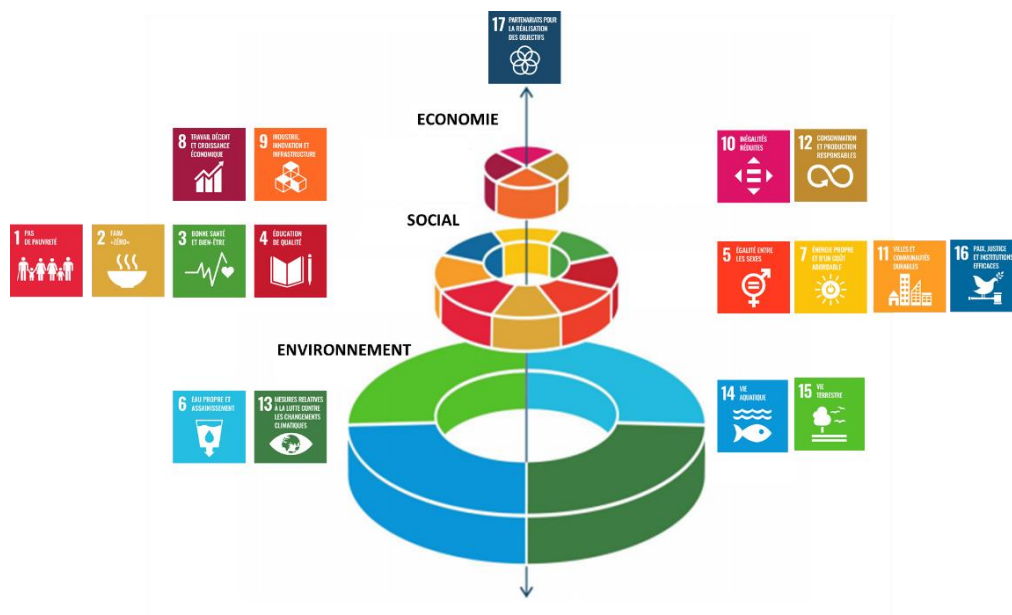
- ✓ A accélérer la conquête de contrats pluriannuels d'envergure, via des opérations de massification et d'externalisation, ce qui permet d'augmenter la part récurrente du chiffre d'affaires.
- ✓ A réaffirmer l'ancrage data-driven de son offre auprès des métiers. Après le rachat de Neonn en 2019 (société spécialisée dans l'EPM et l'accompagnement des directions financières), Umanis a mis en place fin 2020 une entité dédiée à la vente et la production de projets CRM, pour accompagner davantage de directions commerciales et directions marketing.
- ✓ A développer son offre de conseil afin de la faire monter en valeur (conseil métier et digital) tout en conservant son avance sur l'expertise technologique permettant ainsi de se différencier des cabinets de conseil traditionnels,
- ✓ A étendre son savoir-faire sur le conseil en management et en organisation, notamment développant le noyau de compétences issues du rachat de la société Contacts Consulting en 2019.
- ✓ A renforcer ses activités d'intervention sur les méthodes agiles, le Big Data, le DevOps/DevSecOps et les architectures Cloud : acquisition de la société de conseil en expertise Ebiznext
- ✓ A accroître son volume d'activité sur les sujets d'infrastructure, par la création fin 2020 d'une division dédiée à ces métiers.

L'offre et les pratiques Umanis restent parfaitement alignées sur les priorités de ses clients classées selon les grandes tendances technologiques qui vont contribuer à la transformation de nos métiers dans les années à venir :

- ✓ L'adoption du cloud public qui permet d'accélérer l'innovation métier et se développe à un rythme accéléré avec des architectures de plus en plus complexes souvent hybrides et multi cloud.
- ✓ L'hyper automatisation et l'accélération du « Time to Market » des solutions digitales, pour des utilisateurs qui attendent en entreprise des évolutions aussi rapides de leurs outils de travail que ce qu'ils peuvent constater sur leurs devices personnels, et nécessitent des approches regroupant DevOps, Organisations agiles et système de Tests automatisés
- ✓ La pervasivité des sujets d'IA, de Machine Learning et de Deep Learning, tant au niveau des outils bureautiques (démocratisation) que pour le développement d'algorithmes offrant des avantages compétitifs
- ✓ L'accompagnement de nos clients qui passent d'entreprises « centrées sur la donnée » vers des entreprises « centrées sur les connaissances » : la donnée est analysée et mise en perspective par le Big Data, l'Analytique et l'IA, avec une tendance de plus en plus forte à la modernisation des plateformes existantes sur nos bases installées et à la convergence Analytics / Big Data / Cloud (Data Lakehouse)
- ✓ Le respect des données privées et de la sécurité qui est un sujet qui se renforce en 2020, particulièrement avec le développement du Cloud et influence tous les développements logiciels (approches DevSecOps, Privacy By Design imposé par le RGPD),
- ✓ Prise en compte de la « multi expérience » utilisateur avec le développement des plateformes conversationnelles, l'intégration des APIs cognitives et la réalité mixte.

## 2.8 Développement durable

### 2.8.1 Signataire des nations unies et objectifs



Umanis déclare souscrire aux principes édictés dans les textes référencés ci-dessous :

- ✓ La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies
- ✓ La Convention Européenne des Droits de l'Homme
- ✓ La Convention des Nations-Unies sur les Droits de l'Enfant
- ✓ Le Pacte Mondial des Nations-Unies
- ✓ Certaines conventions OIT, en particulier les conventions 29, 105, 138 et 182 (travail des enfants et travail forcé), 155 (sécurité et santé des travailleurs), 111 (discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté syndicale, droit d'organisation et de négociation collective)

### 2.8.2 La contribution d'Umanis

	PAS DE PAUVRETE		TRAVAIL DECENT ET CROISSANCE ECONOMIQUE		MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
	FAIM « ZERO »		INDUSTRIE INNOVATION ET INFRASTRUCTURE		VIE TERRESTRE
	BONNE SANTE ET BIEN-ETRE		INEGALITES REDUITES		PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
	EDUCATION DE QUALITE		VILLES ET COMMUNAUTES DURABLES		PARTENARIATS POUR LA REALISATION DES OBJECTIFS
	EGALITE ENTRE LES SEXES		CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES		

ENVIRONNEMENT	SOCIAL	ECONOMIE
Réduire l'empreinte carbone	Favoriser l'émergence de tous les talents	Etre un acteur engagé durablement dans la société
<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diminuer la consommation de CO2 / effectif</li> <li>Remplacer les véhicules du parc par des modèles électriques ou hybrides</li> <li>Réduire et maîtriser la consommation de papier</li> <li>Réduire et maîtriser la consommation électrique</li> </ul>	<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter le nombre de collaborateurs certifiés</li> <li>Améliorer l'index égalité H/F</li> <li>Augmenter le nombre de salariés en situation de handicap (recrutement et reconnaissance)</li> </ul>	<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter le nb de journées en faveur de la solidarité</li> <li>Améliorer la note Ecovadis</li> <li>Créer de nouvelles alliances</li> </ul>
<b>Gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>SMQE 9001/14001</li> <li>Charte achats responsables</li> <li>Plan de mobilité</li> </ul>	<b>Gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politique et stratégie RH</li> </ul>	<b>Gouvernance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>SMSI ISO 27001</li> <li>SMQE 9001/14001</li> <li>Partenariat Mécénat de Compétences</li> <li>Charte éthique et loyauté des pratiques</li> </ul>

### 3 LA GESTION DU RISQUE

La gestion des risques d'Umanis vise à identifier, analyser, évaluer, suivre et contrôler les risques d'Umanis afin de :

- ✓ Préserver la valeur, les actifs et la réputation de l'entreprise,
- ✓ Sécuriser les prises de décision et les processus afin de favoriser l'atteinte des objectifs,
- ✓ Favoriser la cohérence des actions avec les valeurs de la Société,
- ✓ Mobiliser les collaborateurs d'Umanis autour d'une vision commune des risques.

La **Gestion** des risques s'appuie sur :

- ✓ Un cadre organisationnel définissant les rôles et responsabilités
- ✓ Un pilotage du dispositif.

#### Organisation

La Direction générale définit :

- La Politique de Gestion des Risques
- Les objectifs et les valeurs d'Umanis
- L'organisation et les responsabilités
- Les priorités et le niveau acceptable de chaque risque

#### Processus

Pour réaliser les études de risques, Umanis a capitalisé son expérience, son savoir, les retours des parties prenantes externes (investisseurs, partenaires, clients et fournisseurs d'Umanis, universités, ...) et internes (collaboratrices et collaborateurs), ainsi qu'une analyse des normes internationales indépendantes (ISO, Grenelle2...).

De par nos certifications Iso 9001 et 14001, des cartographies de risques sont formalisées année après année, basées sur l'évaluation des impacts potentiels, la probabilité d'occurrence et le niveau de maîtrise.

Des coefficients sont ensuite attribués pour chaque enjeu et le calcul des notes finales effectué.

Pour chacun de ces risques, des plans d'actions sont définis :  
En termes de prévention, pour tenter de diminuer la probabilité d'occurrence ;

En termes de protection, pour en limiter les impacts.



**Identifier, analyser, évaluer, suivre et contrôler** les principaux risques d'Umanis contribuant ainsi à :

- Préserver la valeur, les actifs et la réputation d'Umanis
- Sécuriser les prises de décision et les processus afin de favoriser l'atteinte des objectifs
- Favoriser la cohérence des actions avec les valeurs de la Société
- Mobiliser les collaborateurs d'Umanis autour d'une vision commune des risques

Ce dispositif est régulièrement actualisé, examiné (avancement des plans d'actions relatifs aux risques prioritaires identifiés, incidents de la période écoulée, ...) et ré orienté si nécessaire. Des comités spécialisés viennent compléter ce dispositif, permettant de suivre plus finement des risques opérationnels (risques liés aux systèmes d'information) ou des thématiques spécifiques (RH, environnement, éthique, ...).

Cette procédure permet de s'assurer qu'Umanis concentre effectivement ses efforts sur les sujets les plus pertinents pour toutes ses parties intéressées.

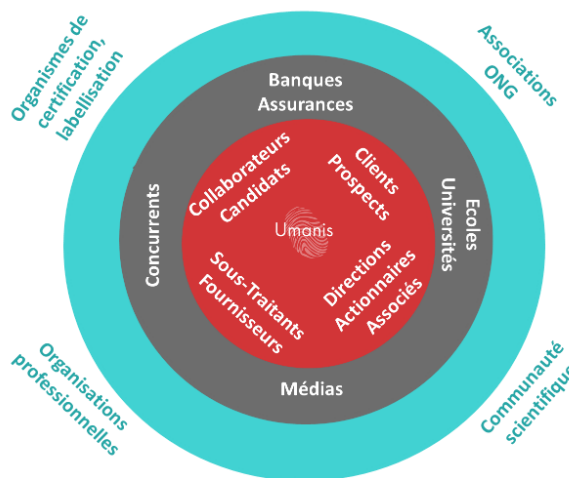
## 3.1 Parties intéressées

### Clients et partenaires

**Attentes** : Dans un contexte de changements technologiques et sociaux, les clients et partenaires d'Umanis s'attendent à bénéficier des outils numériques plus responsable, inclusif et éthique et de l'expertise appropriés pour relever leurs propres défis et développer leur activité. Ils attendent d'Umanis un partenaire fiable, inventif et engagé dans leur transformation numérique.

**Défis** : Satisfaction, confiance et anticipation des besoins futurs des clients et des partenaires

**Valeur créée par Umanis** : Accélérer le leadership, développer des parts de marché, créer des avantages compétitifs, favoriser une culture d'entreprise et des capacités d'innovation, maintenir une confiance mutuelle avec nos partenaires



### Direction, Actionnaires et associés

**Attentes** : Les investisseurs d'Umanis attendent rentabilité, clarté et transparence. Ils doivent être informés de la stratégie d'Umanis et de la manière dont Umanis compte allouer ses ressources.

**Défis** : réflexion intégrée, transparence, crédibilité

**Valeur créée par Umanis** : développer des relations à long terme avec les investisseurs, divulguer publiquement les indicateurs clés de performance en termes de développement durable, favoriser l'intégration de facteurs non financiers et à long terme

### Collaborateurs et partenaires sociaux

**Attentes** : Les collaborateurs d'Umanis veulent travailler dans les meilleures conditions possibles, avoir l'opportunité d'évoluer et de grandir au sein de l'entreprise et être reconnus pour leurs réalisations.

**Défis** : bien-être au travail, engagement des collaborateurs, attractivité.

**Valeur créée par Umanis** : assurer la satisfaction des collaborateurs, développer les connaissances et les compétences, assurer une gestion des talents, encourager la collaboration, inculquer la culture d'entreprise.

### Prestataires et Fournisseurs

**Attentes** : Umanis a développé un écosystème robuste de fournisseurs pour l'aider à développer de nouveaux services et à atteindre de nouveaux marchés. Les fournisseurs d'Umanis en attendent une relation contractuelle à long terme fondée sur la confiance, l'équité et des valeurs éthiques partagées.

**Défis** : collaboration, partage des connaissances, efficacité

**Valeur créée par Umanis** : garantir une qualité de service élevée, créer des synergies, minimiser les risques dans la chaîne d'approvisionnement

## 3.2 Enjeux clients

« Générer de la valeur » - Umanis se doit de concevoir et fournir des solutions de bout en bout incluant son écosystème de partenaires pour répondre aux défis de ses clients et à leurs préoccupations en matière de sécurité et de protection des données, d'environnement et d'éthique.

### RISQUES ET OPPORTUNITE

#### GESTION DE LA RELATION CLIENT, SATISFACTION ET LIVRAISON

La satisfaction et la fidélité des clients sont des objectifs majeurs pour la croissance d'Umanis à long terme. Umanis s'engage à offrir non seulement des solutions performantes et la meilleure expertise, mais aussi à développer l'innovation et entretenir des relations fructueuses avec ses clients. Les services informatiques fournis aux clients constituent parfois un élément critique de l'exécution de leurs activités et jouent souvent un rôle clé dans le développement de leurs opérations. Toute mise en œuvre inadéquate de systèmes informatiques sensibles ou tout manquement dans la prestation de services peut avoir des conséquences préjudiciables importantes pour les clients et entraîner des poursuites ou des litiges.

#### SECURITE ET PROTECTION DES DONNEES ET DES SYSTEMES

La visibilité d'Umanis et de ses clients peut inciter des tiers malveillants à mener des attaques contre les systèmes Umanis et susceptibles de compromettre la sécurité des données. La perte d'informations confidentielles pourrait miner la confiance des clients, nuire aux relations commerciales et entraîner l'imposition d'amendes et de dommages-intérêts. Umanis offre des technologies et des services qui aident les clients à protéger leurs actifs les plus précieux. Une culture de la sécurité des données est étroitement intégrée dans tous les organes de gouvernance.

#### INNOVATION ET RESPONSABILITE NUMERIQUE

Dans un monde en évolution rapide, apporter l'innovation aux clients est au cœur de la stratégie d'Umanis. Pour répondre aux opportunités et aux menaces des ondes de choc numériques, il est essentiel de poursuivre la recherche et le développement, la co-innovation et la réflexion prospective.

#### PARTENAIRES COMMERCIAUX ET ECOSYSTEME

Umanis a développé un réseau unique de partenaires incluant notamment Microsoft. La capacité d'Umanis à proposer des solutions performantes est renforcée par sa collaboration avec des entreprises clés qui peuvent apporter de nouvelles approches aux défis des clients. La capacité de développer des partenariats et de créer un écosystème unique de partenaires technologiques est essentielle pour assurer la prestation de services innovants et de qualité.

#### TECHNOLOGIES ET SOLUTIONS DURABLES, INNOVATION

Umanis s'efforce de concevoir des solutions durables qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux auxquels sont confrontés les clients et la société dans son ensemble. Umanis évolue dans un environnement de nouvelles technologies et de digitalisation globale en constante évolution et, pour asseoir sa position de leader et s'adapter à la transformation digitale, investit toujours davantage dans l'innovation et les offres numériques.

### NOS ENGAGEMENTS

#### SECURITE DE L'INFORMATION

Umanis a mis en place un système de management de la sécurité de l'information certifié ISO 27001.

Les activités d'Umanis nécessitent parfois l'assistance de partenaires et/ou de sous-traitants dans le cadre de certains projets afin de compléter ses ressources en termes de collaborateurs, d'expertise ou de moyens. Ces partenaires sont étroitement sélectionnés en fonction des exigences de qualité, de coût, de prestation, d'innovation, d'éthique et de durabilité.

#### INNOVATION

En outre, le département R&D a pour mission de mener à bien des programmes de R&D alignés sur les dernières avancées technologiques, en cohérence avec la stratégie et les offres de l'entreprise. Les recherches portent sur cinq domaines :

- La conformité et son automatisation: RGPD, pharmacovigilance, DMOS Transparence Pharma, EMIR (European Market Infrastructure Regulation) ...
- Le Cloud Computing: HPC (High Performance Computing) en mode Cloud, optimisation et orchestration des ressources cloud à très larges échelles...
- L'Intelligence Artificielle et ses différents domaines d'application : détection de patterns, maintenance prédictive, moteurs de recommandations, réseaux sociaux, agents conversationnels et chatbots...
- La Cyber sécurité : cryptographie quantique, pseudonymisation et anonymisation des données personnelles ou des événements de supervision informatique (contexte du Big data et du cloud computing)

#### RESPONSABILITE NUMERIQUE

L'accessibilité numérique est une obligation légale pour les sites web publics depuis 2011. Elle consiste à rendre un service numérique utilisable par des personnes en situation de handicap (visuel, moteur, cognitif, etc.). Cette démarche repose notamment sur les référentiels issus des travaux du W3C adressant spécifiquement l'accessibilité des sites web (WCAG 2.0) et traduit en français par les référentiels RGAA (pour les administrations) et Accessiweb (pour les entreprises privées). En conformité, avec les méthodes prescrites pour un numérique responsable, nous proposons la mise en place sur les projets d'un rôle de Référent Accessibilité Numérique (RAN), le plus souvent il s'agit du web designer. En l'absence de préconisation de nos clients, nous utilisons le Kit d'Audit fourni par la DINUM [<https://www.numerique.gouv.fr/uploads/rgaa/rgaa4.1.model-e-de-grille-d-audit.ods>]. Le référentiel d'outils (ToolBox) proposé à nos clients et collaborateurs est celui mis à disposition par l'Institut du Numérique Responsable [<https://institutnr.org/outils-ecoconception-accessibilite>].

### 3.3 Enjeux d'éthique et de gouvernance

*« Etre un acteur éthique et équitable dans sa sphère d'influence » - Umanis doit garantir une forte gouvernance d'entreprise et appliquer les normes éthiques mondiales partagées tout au long de la chaîne de valeur*

#### RISQUES ET OPPORTUNITES

##### GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Pour réussir son plan 'Expansion 2022', Umanis a mis en place des instances de gouvernance robustes et aux compétences complémentaires avec notamment un Comité de Direction et une organisation à taille humaine. Conformité aux lois et éthique des affaires : Dans un contexte de règles et de réglementations en constante évolution, le respect de normes strictes en matière de conformité et d'éthique soutient la fourniture d'excellentes solutions technologiques. Umanis s'engage à maintenir une culture d'éthique rigoureuse et de conformité de renommée internationale.

##### CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, PROTECTION DES DONNÉES

Umanis développe un dialogue permanent avec ses fournisseurs pour mettre en place des relations fortes et équitables. Umanis vise à assurer le respect de ses valeurs et règles tout au long de sa chaîne de valeur, et à construire une relation de confiance et de long terme avec ses fournisseurs. En tant qu'employeur et prestataire de services, Umanis doit se conformer aux règles en matière de protection des données personnelles (RGPD).

##### IMPACT LOCAL ET COMMUNAUTÉS

A travers ses activités opérationnelles, Umanis a de nombreux impacts sociétaux et économiques sur les communautés. Umanis a des responsabilités envers ces communautés et se doit de répondre à leurs attentes. Avec le développement de solutions innovantes qui contribuent à réduire la fracture numérique, Umanis a un impact social positif sur son écosystème.



#### NOS ENGAGEMENTS

##### RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION

Umanis suit de près l'évolution de la réglementation dans les pays où il peut opérer, au niveau des entités opérationnelles. Le règlement général sur la protection des données (RGPD) fait l'objet d'une importante mobilisation. Le respect de la confidentialité des informations auxquelles le droit d'accès est accordé est exigé pour chaque collaborateur

Nos valeurs institutionnelles sont la base de nos relations avec nos parties prenantes. Umanis s'engage à adopter un comportement éthique et à respecter les droits de l'Homme dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, ses clients, ses actionnaires, ses fournisseurs ou les communautés locales au sein desquelles opère Umanis. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires. La flexibilité dans l'organisation du travail est favorisée de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée

##### SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Umanis prône la diversité et refuse toute forme de discrimination : accord avec les partenaires sociaux sur l'emploi des seniors, sur l'égalité hommes-femmes, intégration des handicapés dans le cadre de la mission handicap, etc.

L'enjeu principal en termes de ressources humaines est la motivation mais également l'amélioration de l'efficacité des collaborateurs et le renforcement permanent des compétences. Une fois par an, chacun des collaborateurs passe un entretien de performance et tous les deux ans un entretien professionnel qui permettent d'analyser les qualités professionnelles et les compétences personnelles. L'objectif étant de mieux cerner les aptitudes, les motivations et de définir un projet professionnel pouvant engager un projet de formation interne ou externe. Umanis a également mis en œuvre un suivi trimestriel des collaborateurs en mission et dresse avec eux un bilan de fin de mission.

##### ACHATS RESPONSABLES

Umanis a édicté une charte des achats responsables et éthiques et s'engage à suivre et à mieux comprendre les impacts potentiels de nos pratiques professionnelles. Umanis effectue annuellement avec son système de management de la qualité une évaluation des performances de ses fournisseurs

Bien que notre activité de services ait un impact limité sur l'environnement, Umanis est certifié ISO 14001 version 2015. Tri sélectif, recyclage des déchets sur tous nos sites, dématérialisation de nos procédures internes, suivi de notre consommation électrique et de nos émissions CO<sup>2</sup> sont au cœur de nos préoccupations liées à notre impact environnemental.

## 3.4 Enjeux collaborateurs

« Etre un employeur responsable » - Umanis a la responsabilité et l'ambition de soutenir en permanence ses collaborateurs, et de leur fournir les compétences nécessaires afin d'accompagner la transformation numérique.

### RISQUES ET OPPORTUNITES

#### GESTION DES TALENTS ET DES COMPETENCES

La capacité d'Umanis à fournir des services de qualité repose sur l'expertise de ses Collaborateurs. Par conséquent, il est essentiel d'attirer les meilleurs candidats et de retenir et développer les talents.

En tant que partenaire de confiance de la transformation digitale de ses clients, Umanis offre à ses collaborateurs un plan d'accompagnement leur permettant de développer leurs compétences et leurs expertises numériques.

#### FORMATION ET DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

Le capital humain et la gestion des talents représentent des atouts clés garantissant l'expertise des collaborateurs et son utilisation efficace dans la fourniture de services de qualité

#### DIVERSITE

Umanis est signataire de la charte de la diversité et adhère aux principes des Nations Unies qui couvre l'égalité hommes/femmes, le handicap, la diversité générationnelle et culturelle

#### ENGAGEMENT ET BIEN-ETRE DES COLLABORATEURS

Pour proposer des solutions de qualité et un engagement de ses collaborateurs, Umanis veille à ce qu'ils bénéficient de bonnes conditions de travail et d'un environnement favorisant le bien-être au travail. Umanis encourage le développement de collaborateurs engagés et motivés (politique de Rewards).

### NOS ENGAGEMENTS

#### AMELIORATION DES COMPETENCES

Une prestation de qualité dépend de la mise en place d'équipes solides et stables vouées à répondre aux besoins des clients. Umanis accompagne ses collaborateurs par un investissement fort en mettant l'accent sur les besoins en termes individuels, d'expertise, de talent et de capacité de gestion.

L'amélioration des compétences et des performances est également gérée via un investissement continu dans les certifications et l'apprentissage adaptatif et multicanal.

#### ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Umanis s'engage à fournir à l'ensemble des collaborateurs un environnement de travail sain.

#### DROIT DU TRAVAIL

Umanis s'engage à respecter le droit du travail local, en termes de lois et réglementations relatives à la santé et à la sécurité des salariés, au travail obligatoire et au travail des enfants, et au harcèlement. Umanis défend en outre la liberté d'association et respecte le droit à la négociation collective.

#### EQUITE

Umanis a pour principe de ne faire aucune discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise. La politique des ressources humaines menée par Umanis vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- Recrutement des jeunes diplômés
- Egalité professionnelle homme/femme
- Insertion de travailleurs en situation de handicap
- Suivi des seniors
- Diversité des collaborateurs Umanis.



## 3.5 Enjeux environnementaux

« Soutenir la transition vers une économie bas carbone » - Umanis doit améliorer l'efficacité et la résilience de ses opérations et atténuer les risques découlant des catastrophes naturelles

### RISQUES ET OPPORTUNITES

#### IMPACT CARBONE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

En ligne avec les efforts mondiaux pour limiter le changement climatique, Umanis améliore l'efficacité environnementale de ses activités en réduisant leur consommation d'énergie et leur intensité carbone. Gérer l'énergie de façon appropriée est crucial pour Umanis afin de garder la confiance des clients, des investisseurs et des analystes financiers qui sont attachés à une offre de services numériques éco-efficace.



Crédit photo : <https://fr.freepik.com>

### NOS ENGAGEMENTS

#### RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

Umanis a très tôt adopté une approche responsable et proactive en matière d'enjeux environnementaux et soutient les initiatives visant à promouvoir une meilleure responsabilité environnementale (recyclage du matériel informatique, récupération du mobilier usagé pour remise en état par des organismes spécialisés, ...) et à réduire l'impact de son activité sur l'environnement.

#### GESTION DES RISQUES












Umanis surveille les risques liés à l'environnement au moyen d'outils et de processus complémentaires : plans d'action du programme environnemental ; SME (Système de management environnemental) ISO 14001; processus de gestion des risques d'entreprise.

#### STRATEGIES DE CONTINUITE

Des stratégies de continuité des activités ont été mises en œuvre, permettant de fournir des services à partir de différents endroits. Ces stratégies de continuité des activités peuvent minimiser les effets des phénomènes locaux et visent à atténuer les événements naturels extrêmes ainsi que d'autres causes de perturbation telles que des incendies.

## 3.6 Synthèse

Risques	Enjeux RSE	ODD
<b>COLLABORATEURS</b>		
Manque d'attractivité et rétention des talents	Talent et gestion des compétences	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
Non-respect de l'égalité des chances et discrimination	Diversité	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, 10 INÉGALITÉS GÉNÉRALISÉES, 11 PAS DE POUVOIR
Mauvaises conditions de travail	Implication des collaborateurs et bien-être	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
<b>ENVIRONNEMENT</b>		
Mauvaise gestion des ressources	Impact carbone et changement climatique	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 MESURES RELIÉES À LA CLIMATE COMME LES COMMUNICANTS CLIMATIQUES, 15 VIE TERRESTRE

Risques	Enjeux RSE	ODD
CLIENTS		
Non adaptation aux attentes des clients	Satisfaction client	
Défauts de système d'information et de protection des données	Sécurité et protection des données	 
Manque de proactivité, d'innovation	Innovation et responsabilité numérique	
Difficultés de développement de partenariats	Partenaires commerciaux et écosystème	
Manque d'investissement dans l'innovation et les offres numériques	Technologies et solutions durables	
ETHIQUE ET GOUVERNANCE		
Non-respect des lois et réglementations	Gouvernance d'entreprise	
Pratiques non-éthiques et manque de transparence	Conformité et éthique des affaires	
Non prise en compte de critères RSE dans les pratiques d'achats	Chaîne d'approvisionnement	
Non prise en compte des attentes des communautés	Impact local et communautés	 

## 4 PRINCIPAUX INDICATEURS DE PERFORMANCE

### 4.1 Ethique et gouvernance

THEME	INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE	OBJECTIFS 2020	2018	2019	2020	Commentaires 2020
ETHIQUE & GOUVERNANCE	NOTATION ECOVADIS	SILVER	56	60	66	obtention du niveau GOLD
	CONFORMITE ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION Formation des managers	100%	100%	100%	100%	Formation de l'ensemble des salariés du groupe sur 2021 (elearning)
	CONFORMITE ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION Nb d'alertes	0%	0%	0%	0%	RAS
	CHAINE D'APPROVISIONNEMENT Conformité administrative des SST	80%	66%	83%	86%	En amélioration depuis 2 ans
	CHAINE D'APPROVISIONNEMENT Déploiement de la charte achats responsable et éthique	100%	100%	100%	100%	RAS
	CHAINE D'APPROVISIONNEMENT Participation de nos sous-traitants à l'enquête RSE	↑	***	***	53%	Nouvel indicateur
	IMPACT LOCAL Nb total d'embauches (UES Umanis+Invest+Casablanca)	↑	1181	788	692	Contexte Covid
	Cœur Umanis - Mécénat de compétences (en jours)	↑	***	726	992	Fin de la limitation de jours pour les RD.

### 4.2 Collaborateurs - social

INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE	OBJECTIFS 2020	2018	2019	2020	commentaires 2020
ACCIDENT DU TRAVAIL (UMANIS SA) <i>nb d'accident avec arrêt de travail x 1 000 000 / nb d'heures travaillées</i>	NS	2,21	1,89	0,56	Impact télétravail et CPA
TAUX DE GRAVITE (UMANIS SA) <i>Nb d'heures indemnisées x 1000/nb d'heures travaillées</i>	NS	0,09	0,09	0,07	Impact télétravail et CPA
ABSENTEISME <i>Taux d'absentéisme (Umanis SA)</i>	↓	***	2,90	3,39	Contexte COVID
EGALITE HOMME/FEMME (UMANIS SA)	↑ →	80/100	94/100	94/100	RAS
RECRUTEMENT : évolution % de femmes <i>(UES Umanis+INVEST+UMS+Casa)</i>	↑		50,50%	61,30%	Augmentation significative des femmes entre 2019 et 2020. Intégration de Casablanca
% femmes identifiées "TALENT"	↑			29,00%	Nouvel indicateur
NB SALARIES HANDICAPES (Umanis France)	20/3 ans	51	55	64	Performance des actions menées par la mission handicap
TAUX D'EMPLOI (Umanis SA)	↑	2,09	2,38	2,5	Performance des actions menées par la mission handicap
REPARTITION H/F <i>(2020 : avec Casa)</i>	NS	1475/608	1442/668	1437/927	RAS
% Femmes	↑	29%	32%	39%	Légère augmentation en 2020
TOTAL HEURES DE FORMATION <i>UMANIS SA+INVEST+UMS et Casa (2020)</i>	↑	31294	19476	23194	Campagne de formation pendant la période de confinement
TOTAL HEURES DE FORMATION/COLLAB	↑	12,4	9,1	9,81	Campagne de formation pendant la période de confinement
AGE MOYEN	Surveillance				Ras
-30 ans		29%	25%	24%	
<30 et 40>		36%	38%	41%	
>40		35%	37%	35%	
MOTIF DEPARTS VOLONTAIRES	Surveillance				
IDF			30% MISSION	35% Salaire	
REGIONS			42% EMBAUICHE CLIENTS	60% Projet carrière	Actions sur la mobilité interne
CDS			***	30% mission	Actions sur la mobilité interne
REMUNERATION MEDIANE (UES UMANIS)	↑	40 560 €	42 000 €	42 420 €	pas d'évolution dû à la crise sanitaire (augmentation du SMIC pour salariés UMS)
Taux de fidélisation des Talents	↑ →			97,30%	Nouvel indicateur

## 4.3 Clients – Economie durable

THEME	INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE	OBJECTIFS 2020	2018	2019	2020	commentaires 2020
Sécurité et protection des données	nb sites certifiés ISO 27001	100%	72%	79%	87%	Sites planifiés sur 2021
	Nb de réclamation RGPD	0	0	0	0	RAS
Innovation et responsabilité numérique	nb d'ateliers Webinar	Augmentation	9	8	8	Transformation de nos ateliers en format webinar
	Nb d'inscrits		551	318	1039	
Satisfaction clients	% de satisfaction	90%	90%	90%	91%	RAS
	Taux de renouvellement des contrats	Surveillance	***	***	74%	Nouvel indicateur

## 4.4 Environnement

THEME	INDICATEURS CLE DE PERFORMANCE	OBJECTIFS 2020	2018	2019	2020	Commentaires 2020
IMPACT CARBONE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE	CONSUMMATION DE PAPIERS tonne équivalent CO2	↕↔	7	5	2	Contexte COVID
	CONSUMMATION LIEE AUX DEPLACEMENTS* (IK, parc auto, agence de voyages, transports en commun, location véhicules) tonne équivalent CO2	↓		726	510	Modification de l'indicateur. Intégration de plusieurs postes
	CAR POLICY (gCO2)	↓	92	92	73	Diminution de 21% d'émission de CO2 de notre Car Policy
	CONSUMMATION ELECTRIQUE tonne équivalent CO2	↓	271	343	210	Contexte COVID
	CONSUMMATION ELECTRIQUE En kwh/M2 Monde	↓	147	98	71	Contexte COVID
	nb de sites certifiés ISO 14001 (France et Maroc)	100%	100%	100%	100%	RAS
	TOTAL KG eqCO2/EFFECTIFS (France et Maroc)	↓	314	429*	307*	Contexte COVID

\*changement de méthode en 2019 et 2020

## 4.5 Dispositif de contrôle interne

Dans le cadre de sa démarche permanente d'amélioration continue, Umanis a choisi de se certifier : ISO 9001:2015 ■ ISO 14001:2015 ■ ISO 27001:2013.

Des manuels Q&E & SMSI/PSSI, en lien avec des analyses de risques sont en œuvre.

Pour l'ensemble des processus clés identifiés, des actions de pilotage (indicateurs), d'analyse et de mise en œuvre de plans d'amélioration sont activées, permettant de réduire les risques à un niveau acceptable pour Umanis. Ces entités intègrent les contrôles pertinents dans leurs règles, procédures et modes opératoires.

La mise en place des plans d'action est sous la responsabilité du management de l'entité. L'évolution de la maturité des processus est revue, notamment lors des missions d'audit interne, lors des nouvelles campagnes d'évaluation ou de missions *ad hoc* auprès des entités. Chacune des directions, fonctionnelle ou opérationnelle, définit les chartes, règles et procédures correspondant à son périmètre de responsabilité.

Ces documents constituent le Référentiel Documentaire Umanis, mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

# 5 ETHIQUE ET GOUVERNANCE

**66/100** ECOVADIS GOLD

Note obtenue suite à l'évaluation des performances RSE



Conformité Ethique et anticorruption

**100%** des managers formés

Pas de réclamation



**992**



Jours de mécénat de compétences

**86%** de nos sous-traitants sont en conformité administrative sur notre plateforme UMANIS PARTNERS



**692** collaboratrices et collaborateurs recrutés dans toute la France et au Maroc en 2020



## 5.1 Les instances de gouvernance

Le **Comité de Direction** : met en œuvre de la stratégie d'Umanis, élaborée par le Comité Exécutif, dans le but de générer de la valeur pour ses clients, ses parties prenantes et ses collaborateurs.

Le Comité de direction assure aussi le suivi de la stratégie RSE et sa mise en œuvre. A titre d'exemple, Umanis se doit d'obtenir à minima le niveau Argent de l'évaluation EcoVadis (Gold en 2020)

Le **Comité éthique** : est déclenché en cas d'alerte. Contribue avec le Comité de direction à élaborer, mettre en œuvre la stratégie RSE Umanis, détermine l'orientation et les priorités des plans d'actions en matière d'éthique et de conformité.

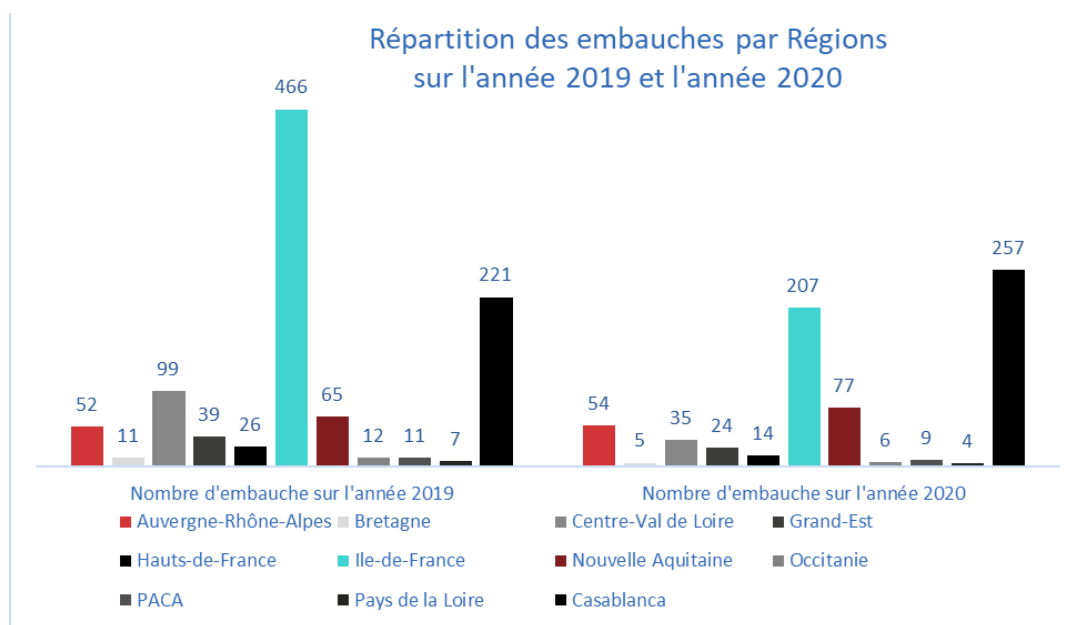
La Direction **juridique** : analyse les contrats (identification et évaluation du risque) à plusieurs niveaux : financiers, opérationnels, technologiques, clients, juridiques et fournisseurs. La Direction juridique est rattachée à la Direction Administrative et Financière d'Umanis.

Le **département RSE, Qualité, Sécurité, audit** : garantit l'efficacité et la fiabilité du contrôle interne et durable, supervise le programme de responsabilité d'Entreprise, de la gestion des risques, des actions et objectifs à réaliser. Ce programme est contrôlé par un membre constitutif du comité de direction.

Le **commerce** : Umanis s'engage dans une pratique commerciale responsable et durable génératrice de valeur ajoutée pour nos partenaires (clients, collaborateurs, actionnaires, investisseurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, communautés). Notre vision est de construire et développer un référentiel de valeurs couvrant les points suivants :

- ✓ Le **sens de l'écoute** : en collaborant avec nos clients, nous nous engageons à comprendre leurs besoins commerciaux réels et à leur fournir des résultats mesurables dans la durée. Nous prenons très au sérieux le dialogue avec nos clients et tenons compte de leurs remarques et commentaires.
- ✓ **Nos valeurs** : nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons. Umanis a un code de conduite et éthique très strict qui guide toutes nos pratiques commerciales.
- ✓ **Nos collaborateurs et leur environnement de travail** : nous nous sommes engagés à être un employeur responsable envers les collaborateurs qui choisissent de nous rejoindre. Nous nous assurons que les locaux et nos méthodes de travail respectent les règles de sécurité et permettent ainsi à notre personnel de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous avons une culture qui respecte et tire le meilleur parti de la diversité de notre personnel en tant qu'individus.

## 5.2 L'impact local



Trois régions se démarquent et recrutent plus en 2020 qu'en 2019 : Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine et Casablanca.

A noter : 82% de CDI recrutés en 2020 (UES Umanis)

### 5.2.1 En matière d'emploi, de développement régional, sur les populations riveraines ou locales

Tant sur un axe régional que national, Umanis anticipe les évolutions de demain et est à l'écoute des collaborateurs qui souhaitent évoluer et acquérir de nouvelles compétences. Umanis cherche à valoriser les savoirs de ses collaborateurs.

Dans cette vision, les objectifs se rejoignent avec un plan de formation centré sur trois domaines : technique, fonctionnel/métier et développement personnel.

Depuis 2010, en plus des bilans de fin de mission, chacun a un entretien professionnel qui permet de faire le point sur l'intérêt, l'environnement de travail et sa localisation géographique, les capacités ou les difficultés rencontrées, les souhaits d'évolution, etc

En 2018 la création de la fonction de RRH voit le jour, les RRH intègrent les équipes de la direction des ressources humaines en Ile de France et en régions en 2019. L'objectif est d'apporter conseil et d'accompagner les managers au quotidien sur les sujets de pilotage de la masse salariale, gestion des talents et de la performance, limitation du turn over, soutien en droit individuel et collectif, déploiement de la stratégie formation, renforcer la proximité collaborateurs par des rencontres formelles (entretien professionnels, entretiens de sortie, entretien de mobilité) et informelles (petit déjeuner, déjeuners d'équipes pour recenser la tendance et l'ambiance terrain).

Au niveau organisationnel, Umanis capitalise sur toutes les missions de référence et les projets qui sont réalisés au travers de toutes ses agences afin que tous les collaborateurs puissent disposer des guides et des méthodologies de développement qui ont déjà été utilisés et qui constituent les best practices.

Umanis recrute 670 nouveaux collaborateurs en 2021 !

Pour atteindre ses objectifs en matière de recrutement, Umanis entretient depuis plusieurs années des relations étroites avec certaines écoles à Paris et en régions. Des partenariats sont noués afin de diffuser ses offres d'emploi auprès des jeunes diplômés.

Umanis participe en outre régulièrement à des Forums pour l'emploi organisés par ces mêmes écoles et anime des conférences sur des thématiques actuelles (Big Data, Digital, Cloud, ...).

## 5.2.2 Cœur Umanis – Mécénat de compétences

### Programme de mécénat de compétences « Cœur Umanis »



Umanis s'engage en proposant à tous ses collaborateurs d'offrir leurs compétences à associations ou ONG.



Lancé en Juillet 2019, notre programme de mécénat de compétences baptisé, Cœur Umanis, offre la possibilité aux collaborateurs de réaliser, partout en France, des actions d'intérêt général sur leur temps de travail, au service d'associations ou d'ONG. L'objectif pour les salariés est de transmettre leurs compétences professionnelles mais aussi personnelles à des associations œuvrant dans le domaine de l'environnement, de la culture, du patrimoine, des animaux, de l'insertion, de l'éducation ou de l'enfance.

Ce programme porte une double ambition pour Umanis :

- ✓ S'inscrire sur le terrain de **l'action sociale**,
- ✓ Permettre de **donner plus de sens** à son activité en tant qu'entreprise responsable.

Le mécénat de compétences est également l'occasion de renforcer les liens entre les salariés et l'entreprise. Cela constitue également un élément d'attractivité important pour le recrutement de nouveaux collaborateurs qui souhaitent s'impliquer activement dans des actions associatives.

Pour mettre en œuvre ce programme de mécénat de compétences, Umanis se fait, pionnière du dispositif depuis 2019 et déjà partenaire d'acteurs du numérique. Elle a établi des relations avec de nombreuses associations demandeuses de formations aux pratiques du numérique.

Il existe différents types de missions de mécénat de compétences dans notre programme :

- ✓ **Les missions coup de pouce** : missions ponctuelles où le collaborateur donne un coup de main à l'association dans le cadre de l'activité principale de celle-ci (Confection des kits d'activité pour les enfants malades, tri des denrées alimentaires...)
- ✓ **Les partages de compétences** : missions où les compétences professionnelles du collaborateur sont engagées (animation d'ateliers sur les outils informatiques, faire des simulations d'entretiens à des personnes en réinsertion professionnelle)
- ✓ **Les projets IT** : Mission sur une loge dure où un directeur de projet est associé afin de suivre le projet dans la globalité (développement d'application mobile, création d'une interface Click & Collect ...)
- ✓ **Les campagnes d'appels** : Missions sur une période donnée pour aider une association à récolter des dons, remercier les donateurs, obtenir des rendez-vous avec de nouveaux partenaires
- ✓ **Les Team buildings solidaires** : missions groupées qui offrent la possibilité aux collaborateurs de faire un team building tout en aidant une association (Rénover la maison de quartier du Landy à Saint Ouen)

**En 2020, près de 1000 jours de mission ont été réalisés par les collaborateurs Umanis auprès d'associations d'intérêt général**

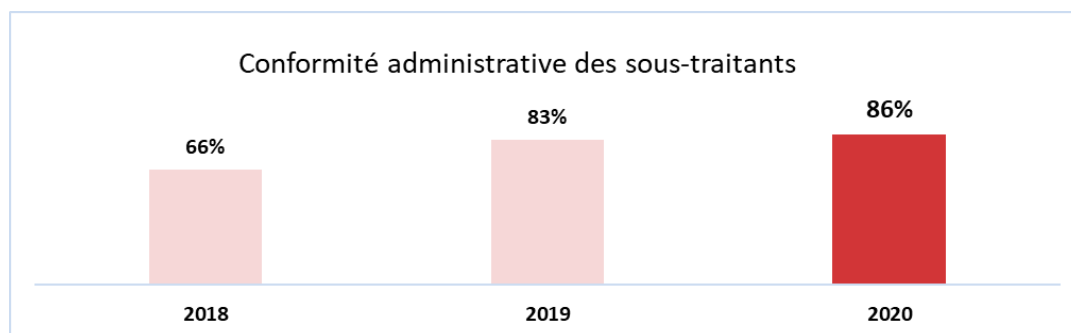
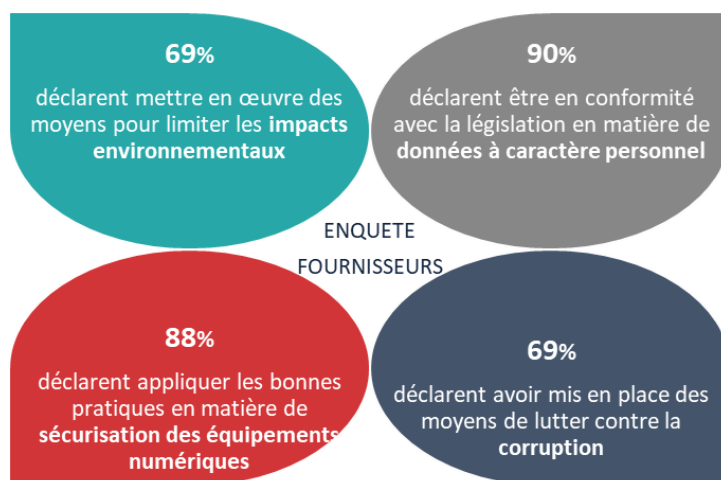
Pour les collaborateurs d'Umanis, aider une association leur permet de se rendre utile au-delà de leur mission dans l'entreprise et de sortir de leur cadre habituel. Preuve de la réussite du programme, certains collaborateurs ont ainsi décidé de poursuivre leurs actions de bénévolat pendant leur temps personnel auprès des associations rencontrées.

### 5.3 Chaîne d'approvisionnement

Umanis a initié depuis 2013 une politique d'achats responsables qui s'appuie sur le choix de partenaires, sous-traitants et de fournisseurs partageant les mêmes axes de progrès en matière environnementale, sociale et éthique des affaires. Une charte des achats responsables incluant un questionnaire RSE, éthique et RGPD permet de formaliser les ambitions d'Umanis ainsi que les réalisations et les attentes vis-à-vis de partenaires et des fournisseurs.

L'exploitation des réponses au questionnaire RSE complété à plus de 53% par nos sous-traitants nous permet de mieux connaître nos partenaires (à plus de 90% des indépendants ou TPE), d'évaluer la maturité de leurs comportements notamment en faveur de l'environnement, de l'éthique et de la sécurité numérique et de les accompagner et ainsi progresser.

Notre plateforme de suivi réglementaire « UMANIS PARTNERS », développée en interne, permet l'intégration complète et suivie, de nos fournisseurs et partenaires.



## 5.4 Loyauté des pratiques



Umanis est signataire de la Charte des Nations Unies et s'engage à cet effet à prévenir la corruption (<https://www.unglobalcompact.org/participant/18112-UMANIS>).



UMANIS est évaluée, chaque année, par l'organisme EcoVadis. La démarche de développement durable d'Umanis a obtenu le statut « Gold ».



Umanis est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2008 (<http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-signataire-umanis-2122.php>)

Umanis a développé une **Charte Achats Responsables et Ethiques** (<http://www.umanis.com/nos-engagements/>). Notre charte éthique, publique, nous engage au quotidien dans notre comportement.

Le **code de conduite** d'Umanis est la formalisation de l'engagement pérenne de la société pour une éthique inscrite dans nos pratiques et à tous les niveaux de la société :

- ✓ **Lutte contre la fraude** : les actes de fraudes peuvent être classés en trois grandes catégories : le reporting financier frauduleux, le détournement d'actifs et la corruption. Umanis affiche une tolérance zéro pour toute forme de corruption dans notre domaine professionnel
- ✓ **Lutte contre toute forme de pratiques anticoncurrentielles** : fixation des prix, dumping, monopole
- ✓ **Respect de la confidentialité** : les collaborateurs ayant connaissance d'informations professionnelles confidentielles sont tenus de n'en faire aucun usage, et doivent prendre les mesures raisonnables pour sauvegarder et protéger en toute circonstance les informations de la société
- ✓ **Conflit d'intérêt** : chaque collaborateur se doit, envers Umanis, d'agir avec intégrité et bonne foi. Il est essentiel que les salariés ne fassent rien qui puisse être en conflit avec les intérêts d'Umanis ou qui soit susceptible d'être interprété comme tel
- ✓ **Cadeaux d'entreprise et invitations** : nos collaborateurs peuvent offrir et recevoir des cadeaux d'entreprise appropriés, dans le strict respect des lois en vigueur et en étroite relation avec leur travail, avec les clients, les fournisseurs, ou les partenaires commerciaux d'Umanis, dans la mesure où ces cadeaux ont une valeur nominale limitée et ne sont pas donnés ou reçus dans l'intention ou la perspective d'influencer la prise de décision commerciale des bénéficiaires
- ✓ **Engagement éthique avec nos fournisseurs** : Umanis demande à tous ses partenaires de premier niveau la signature de sa charte éthique/achats responsables, afin de s'assurer du respect de ses principes.
- ✓ **Dispositif d'alerte** : Umanis a mis en place un dispositif d'alerte pour s'assurer du respect de ses principes d'éthique, basé sur la mise en place d'un comité d'éthique, d'audits de conformité, d'une procédure d'alerte en cas de risque avéré et de sanctions disciplinaires en cas de violation.

### Le comité éthique :

- ✓ A pour mission de mettre en place les conditions de l'adhésion de nos collaborateurs à la charte éthique au travers de l'écoute et de l'assistance.
- ✓ Étudie la suspicion de violation de la loi ou des règlements et chartes Umanis et de prendre les mesures adéquates.
- ✓ Peut mandater le service audit interne pour mener une enquête.
- ✓ Peut avoir recours à des experts internes, externes, organismes extérieurs ou comité RSE

- ✓ Vérifie s'il est remédié aux incidences négatives d'une violation avérée, et contrôle l'efficacité des mesures prises.
- ✓ Permet de demander un conseil relatif à l'application ou au respect de la charte éthique.
- ✓ Permet de rapporter tout fait présentant des risques majeurs avérés dans les domaines comptables, financiers, bancaires, de lutte contre la corruption, de pratiques anticoncurrentielles, de lutte contre les discriminations, de harcèlement au travail, de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, ainsi que de protection de l'environnement et des clients.
- ✓ Les membres du comité d'éthique ont une obligation stricte d'indépendance, d'impartialité, et de confidentialité.

### La procédure d'alerte

- ✓ Toute question relative, ou demande spécifique liée au respect des dispositions légales ou réglementaire, peut être formulée au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au délégué éthique,
- ✓ Umanis intègre dans son système de management de la qualité et de l'éthique, des procédures permettant l'alerte et le signalement. L'anonymat du lanceur d'alerte peut être, de façon exceptionnelle, préservé, conformément aux directives légales.
- ✓ La procédure d'alerte, accessible sur site [www.umanis.com](http://www.umanis.com), est destinée au seul cas où le lanceur d'alerte considère qu'une information vers sa hiérarchie peut présenter des difficultés et ne pas donner lieu au suivi approprié.
- ✓ Sanctions disciplinaires : Dans le cas de violation avérée, le management procédera avec l'aide des services Umanis associés, à la mise en place de mesures conservatoires et/ou de sanctions disciplinaires. Selon la gravité des faits avérés, la sanction pourra aller d'un simple avertissement à l'exclusion, conformément au règlement intérieur en vigueur.

# 6 COLLABORATEURS - SOCIAL

Obtention des certifications  
TOP EMPLOYER et  
HAPPY INDEX TRAINEERS



94/100

Note obtenue à l'index  
égalité homme/femme



39%

De femmes recrutées en 2020

97 % de nos talents  
sont restés fidèles à Umanis



21572

Heures de formation



## 6.1 Résultat enquête AFNOR

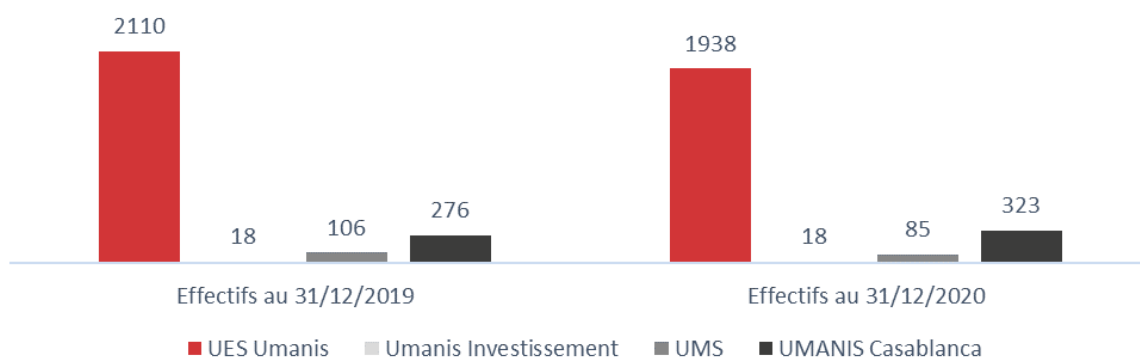
Réalisée en partenariat avec l'AFNOR en sortie de confinement, cette enquête anonyme avait pour objectifs :

- ✓ D'évaluer les conditions de confinement et le ressenti des collaborateurs face à la crise sanitaire,
- ✓ De s'assurer de la pertinence de la stratégie et de la performance des mesures d'accompagnement mises en place,
- ✓ De connaître les attentes générales pour la sortie de crise.

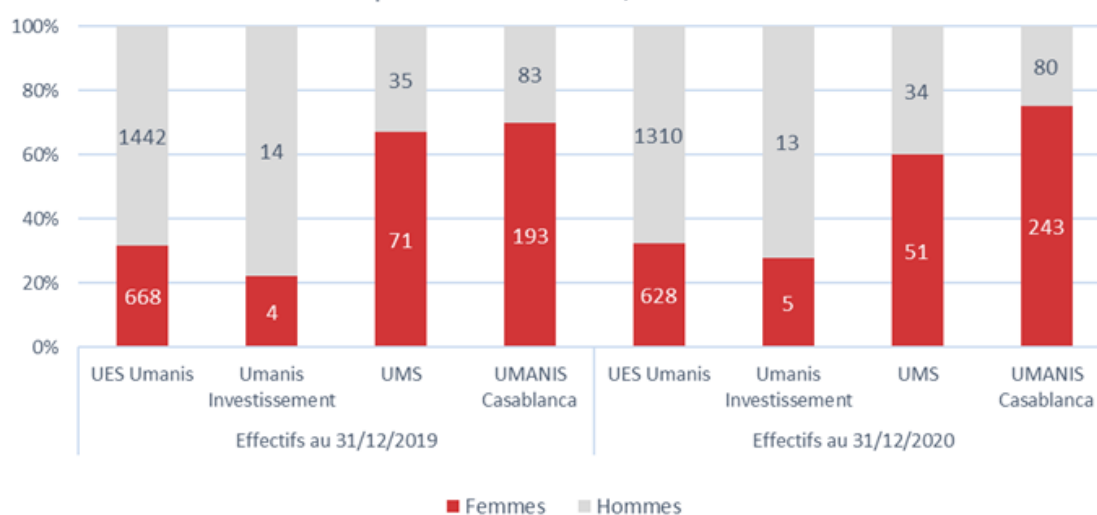
Thème	Note attribuée	satisfait	neutre	non satisfait																				
Organisation du télétravail et outils fournis par Umanis	★★★★★☆☆☆☆ 7,9 / 10	 68,7%	 21,7%	 9,6%																				
Évolution des relations de travail et amélioration des compétences	★★★★★☆☆☆☆ 7,8 / 10	 66,3%	 23,7%	 10%																				
Stratégie de crise de la direction	★★★★★☆☆☆☆ 7,6 / 10	 61,1%	 29,5%	 9,3%																				
Les valeurs qu'Umanis doit développer en priorité après la crise	<table border="1"> <tr> <td>49,4% Bien-être</td> <td>26,2% Equité</td> <td>22,4% Conscience écologique</td> <td>20,3% Respect</td> <td>20,0% Responsabilité</td> </tr> <tr> <td></td> <td>25,0% Solidarité</td> <td>21,4% Collectif</td> <td>12,8% Exemplarité</td> <td>11,6% Utilité</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>9,1% Aucune de ces valeurs</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>5,6% Une autre valeur</td> </tr> </table>				49,4% Bien-être	26,2% Equité	22,4% Conscience écologique	20,3% Respect	20,0% Responsabilité		25,0% Solidarité	21,4% Collectif	12,8% Exemplarité	11,6% Utilité					9,1% Aucune de ces valeurs					5,6% Une autre valeur
49,4% Bien-être	26,2% Equité	22,4% Conscience écologique	20,3% Respect	20,0% Responsabilité																				
	25,0% Solidarité	21,4% Collectif	12,8% Exemplarité	11,6% Utilité																				
				9,1% Aucune de ces valeurs																				
				5,6% Une autre valeur																				

## 6.2 Diversité

Comparaison des effectifs au 31/12/2019 et 31/12/2020

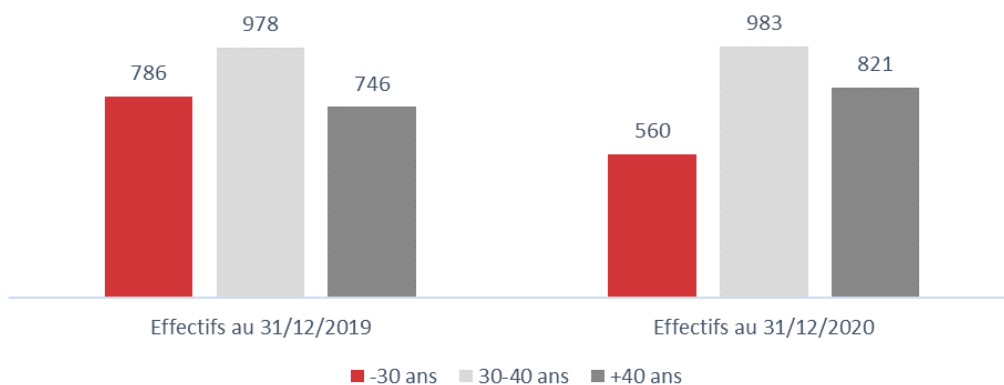


Répartition Hommes / Femmes

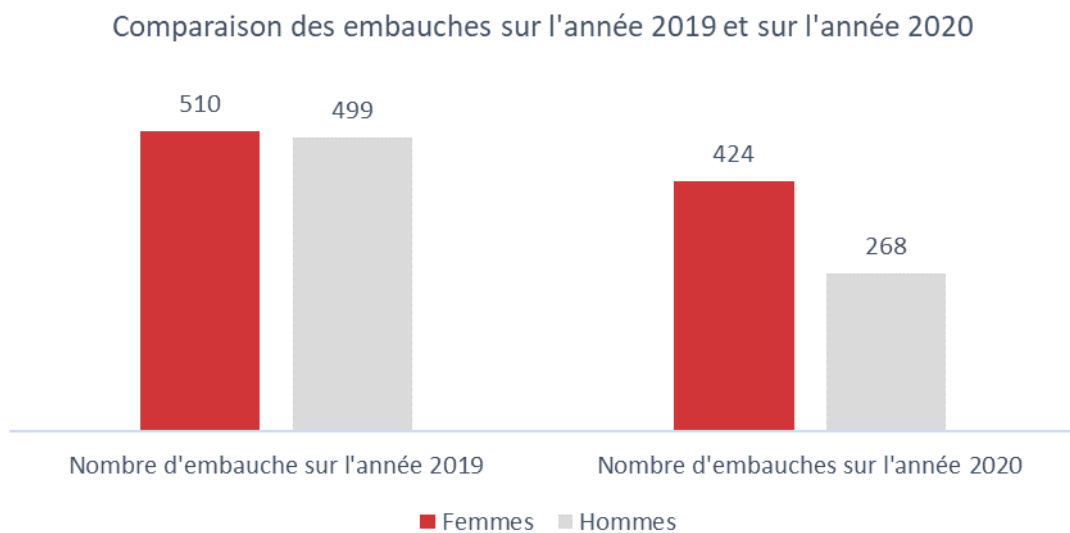
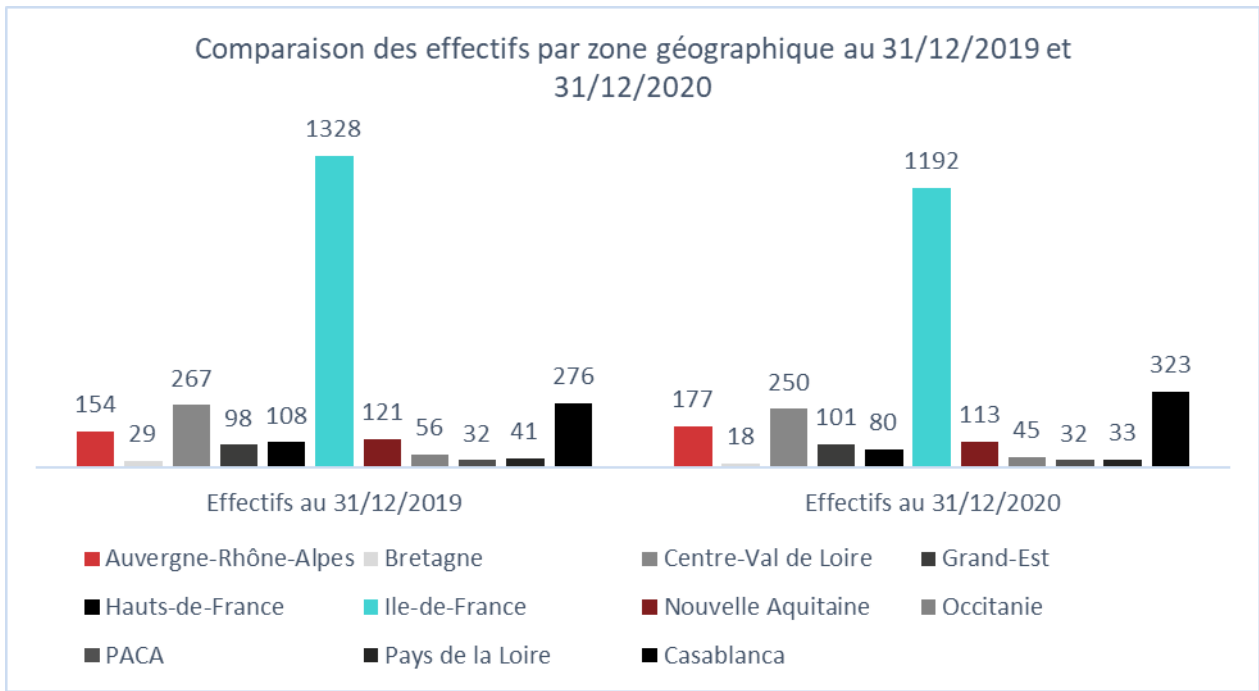


*En terme d'égalité professionnelle, la répartition de l'effectif total par sexe pour l'UES Umanis est au-dessus des chiffres publiés par le SYNTEC (71,3% d'hommes / 28,7% de femmes).*

Comparaison des effectifs par âge au 31/12/2019 et 31/12/2020



*L'âge moyen est en augmentation, justifié par l'intégration de l'effectif des entreprises acquises et de la baisse du recrutement sur l'année 2020 en raison de la crise sanitaire.*



UMANIS France + Maroc: Les embauches de femmes en 2019 représentaient 50,5% des embauches totales. En 2020, le taux d'embauches de femmes augmente et passe à 61,3% (embauches marocaines et UMS)

### 6.3 Egalité de traitement

Le groupe Umanis est signataire de la charte de la Diversité et s'engage à cet effet à combattre toute forme de discrimination.



#### Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour notre entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Elles permettent notamment de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de notre entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées au sexe de l'individu.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, de la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Direction et les partenaires sociaux avaient engagé des négociations qui ont abouti à un accord.

Dans cet accord, les parties signataires réaffirment que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Pour se faire, l'entreprise accepte de prendre des engagements plus volontaires et plus ambitieux avec un suivi renforcé par les instances représentatives du personnel.

En outre, les parties signataires dénoncent tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariés.

Sur la base de ce principe, du diagnostic élaboré dans le cadre du rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de la note obtenue pour l'index égalité femmes hommes (94/100 au 1er mars 2020), les parties signataires de l'accord conviennent de fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- ✓ L'embauche,
- ✓ Le déroulement des carrières,
- ✓ La promotion professionnelle,
- ✓ La rémunération effective,
- ✓ L'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen d'actions concrètes et d'indicateurs chiffrés, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

A ce titre et pour information, les indicateurs et le résultat final sont présentés ci-dessous :

Le nombre de points obtenu ne nécessite pas de mesures correctives (>75).

## Umanis UES

### (1) Pour Umanis SA

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	6,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,5	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

## (2) Pour Umanis Managed Services

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,9	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			100		100
INDEX (sur 100 points)			100		100

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas concernées par la publication de l'index de l'égalité femmes-hommes. C'est le cas pour UMANIS INVESTISSEMENT et UMANIS Ingénierie.

## Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées



Le groupe s'est engagé dans une démarche volontariste afin de changer la perception du handicap à tous les niveaux de l'entreprise, soit de la Direction en passant par le management, les RH mais aussi les collaborateurs du groupe.

En premier lieu, il est important de souligner quelques chiffres qui permettent de comprendre la problématique à laquelle le groupe est confronté.

- ✓ Seul 6 % des travailleurs en situation de handicap possèdent un niveau Bac + 2 et plus, or nos métiers concernent essentiellement des profils Bac + 5
- ✓ 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie et pas à la naissance
- ✓ 80 % des handicaps sont invisibles

La définition du handicap au regard des textes législatifs est très éloignée de l'image que chacun d'entre nous peut en avoir (handicap moteur, déficience mentale).

L'obligation légale qui fixe à 6 % de l'effectif est la même pour toutes les entreprises quel que soit leur secteur d'activité.

En aucun cas l'entreprise n'est en mesure d'imposer à un salarié de se déclarer en tant que travailleur handicapé ni de lui transmettre l'information lorsqu'il l'est.

Pour les salariés éventuellement concernés, il existe une peur bien réelle de se retrouver « catalogués » ou encore « mis au placard » dès lors qu'ils déclareraient leur handicap. Il est donc difficile dans cette situation de les accompagner au mieux et d'aménager leurs conditions de travail en fonction de leur handicap.

Dans ce contexte, la création d'une « Mission Handicap » a trouvé tout son sens.

Celle-ci s'est intégrée à une association des entreprises du 92 gérée par le MEDEF. Lors des réunions mensuelles, chaque société partage son expérience en la matière et cela a permis à Umanis de déterminer des axes prioritaires.

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap est apparu comme l'axe majeur qui permettrait de répondre à nos obligations. Ainsi, le groupe a maintenu ses relations avec le « Cap Emploi » (équivalent au Pôle Emploi mais ne traitant qu'une population de travailleurs en situation de handicap). Des rencontres régulières avec cet organisme ont été tenues mais aucun recrutement n'a été constaté via ce canal.

L'ensemble des consultants RH en charge du recrutement ont été formés pour gérer ces situations, apprendre à aborder le handicap pendant l'entretien lorsque c'est nécessaire, faciliter l'intégration des collaborateurs concernés, etc.

Diverses actions de communication sont réalisées régulièrement par la Mission : intervention de la médecine du travail, aménagements de postes, accompagnement administratif dans la reconnaissance ou son renouvellement, événements de sensibilisation, formation des parties prenantes, participation à des forums et salons, etc. L'appel à des ESAT a été intensifié au travers de la mise sous plis de courriers par exemple.

Par ailleurs, l'accord en faveur de l'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES\* UMANIS, entré en vigueur au 04 mai 2017 et signé courant 2017 a été renégocié fin 2019. L'accord a pour objet de définir les orientations qui visent à assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap. L'accord concerne désormais les collaborateurs de l'UES Umanis mais aussi leurs ayant-droits (salariés aidants).

Les orientations retenues concernent :

- ✓ Un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la société UMANIS,
- ✓ Un plan de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle,
- ✓ Un plan de communication et de sensibilisation,
- ✓ Un plan de développement du partenariat avec les établissements du secteur protégé et adapté, et le recours à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de service,
- ✓ Un plan de management de la démarche.

Deux comités de pilotage sont planifiés chaque année pour suivre les actions de la Mission Handicap.

Ainsi les actions de sensibilisation sont renforcées depuis 2017.

En 2017 et 2019, des challenges Handisport sont organisés sur plusieurs agences d'Umanis sur le territoire national.

Depuis 2018, la Mission handicap a fait appel à des intervenants extérieurs et a mis en place des massages par un établissement adapté, ateliers culinaires autour du handicap, cafés signes...

En 2020, avec la généralisation du télétravail, un serious game digital a été organisé pour sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs au sujet du Handicap.



Le recrutement de personnes en situation de handicap a également évolué avec 9 intégrations en 2018 et 10 intégrations en 2019 que ce soit en CDI, CDD ou stage. L'année 2020 et la crise sanitaire ont fortement impacté les recrutements avec 2 embauches de travailleurs handicapés au sein de l'UES Umanis.

Ceci a été possible en partie grâce à des partenariats avec des cabinets de recrutement spécifiques, ainsi que la participation à des forums emploi spécialisés dans le handicap.

Le nombre de personnes en situation de handicap au cours de l'année 2020 a fortement augmenté :

Effectif par année et par société	2017	2018	2019	2020
UES Umanis	29	39	45	52
Umanis Investissement	1	1	1	1
UMS	10	11	9	11
Total	41	51	55	64

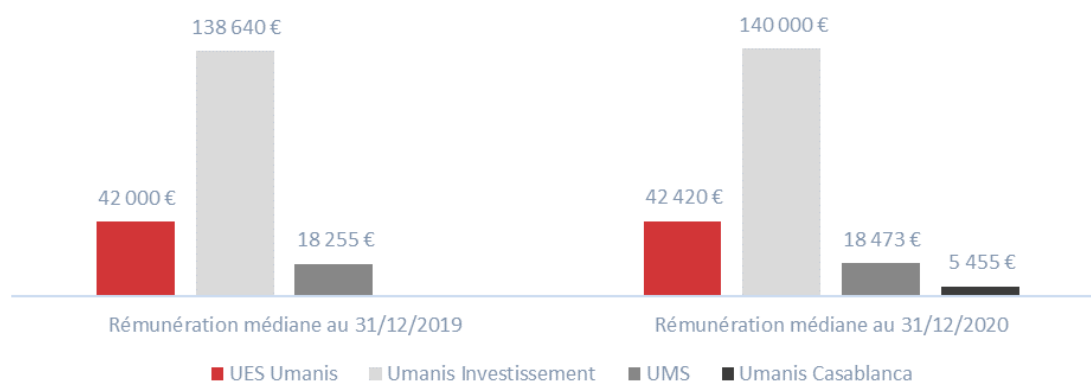
Ainsi, le taux d'emploi pour Umanis SA est passé de 1,43% en 2017 à 2,09% en 2018 puis à 2,38% en 2019.

Pour 2020, nous serons aux alentours de **2,50%** (chiffres consolidés en juin 2021)

## Les rémunérations et leur évolution

Sont pris en compte les salaires bruts annuels avec prime de vacances et avec variable en équivalent temps plein (ETP).

Comparaison de la rémunération médiane au 31/12/2019 et 31/12/2020



*La rémunération médiane est quasi équivalente entre 2019 et 2020. Cela s'explique par la crise économique liée à la crise sanitaire avec néanmoins l'augmentation du SMIC pour nos salariés UMS.*

L'accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires permet aux sociétés de l'UES Umanis d'assurer une progression régulière minimale et garantie de la rémunération de l'ensemble des salariés.

Les augmentations sont individuelles. En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent exclusivement sur des critères professionnels. Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe. Est également pris en compte le lieu de travail, à savoir : Ile-de-France ou Régions (hors UMS).

En 2019, les comités rémunérations pilotés par les RRH sont mis en place avec pour objectif de faire l'exercice une fois par an (en septembre pour les collaborateurs sans variable et en janvier pour le staff et les collaborateurs avec variables). Ce nouvel exercice permet d'avoir une vision macro, d'avoir une analyse objective collective et de prendre les décisions d'évolutions de rémunérations, d'évolutions de fonctions ou de positionnement (position et coefficient).

## 6.4 Gestion des talents et des compétences

La gestion des talents et des compétences fait partie des missions confiées aux RRH en coordination avec les managers. Afin de rendre l'action des RRH plus efficace, une nouvelle réorganisation de leur périmètre a été opérée en 2020, permettant ainsi aux RRH de couvrir la quasi-totalité des divisions. Umanis SA compte ainsi 4 RRH dont 2 en IDF et 2 dans les Régions. De plus, les missions des RRH se concentrent autour des axes suivants :

- ✓ La réalisation des People Review
- ✓ La construction d'un parcours de carrière
- ✓ Le suivi des actions de formation et de coaching
- ✓ La gestion des entretiens de rattrapage, le pilotage des entretiens de sortie et la réalisation du baromètre RH
- ✓ La gestion des mobilités géographiques
- ✓ La réalisation des entretiens professionnels

Les RRH ont une contribution importante dans les actions de développement et de fidélisation de nos collaborateurs, et plus particulièrement de nos talents.

### 6.4.1 La gestion des talents

La gestion des talents passe par la réalisation de *People Review*.

La *People Review* est une réunion entre les RRH & Les managers afin d'identifier les compétences, les potentiels de chaque collaborateur selon la méthode suivante :

- ✓ Une discussion ouverte pour identifier le niveau de performance, le potentiel, le développement permettant d'identifier le salarié comme : talent, expert, bon contributeur, stagnation ou en difficulté,
- ✓ Une réflexion et décision d'un plan de développement individuel pour les talents identifiés,
- ✓ Une réflexion sur le plan de succession.

Le premier exercice de *People Review* pour Umanis SA a été lancé en septembre 2017 sur le top management.

En 2020, l'exercice de *People Review* a été réalisé sur l'ensemble du Top Management Umanis SA. Il a ensuite été décliné au CODIR N-4 et à l'ensemble des collaborateurs en prestation (1916 collaborateurs étudiés).

Suite à cet exercice, la direction des ressources humaines met en place des actions d'accompagnement des talents via la formation, des coachings et accompagnements spécifiques. Les plans de développement suite à l'exercice de la *People Review* 2020 sont en cours de construction par les RRH.

### 6.4.2 La gestion de la performance

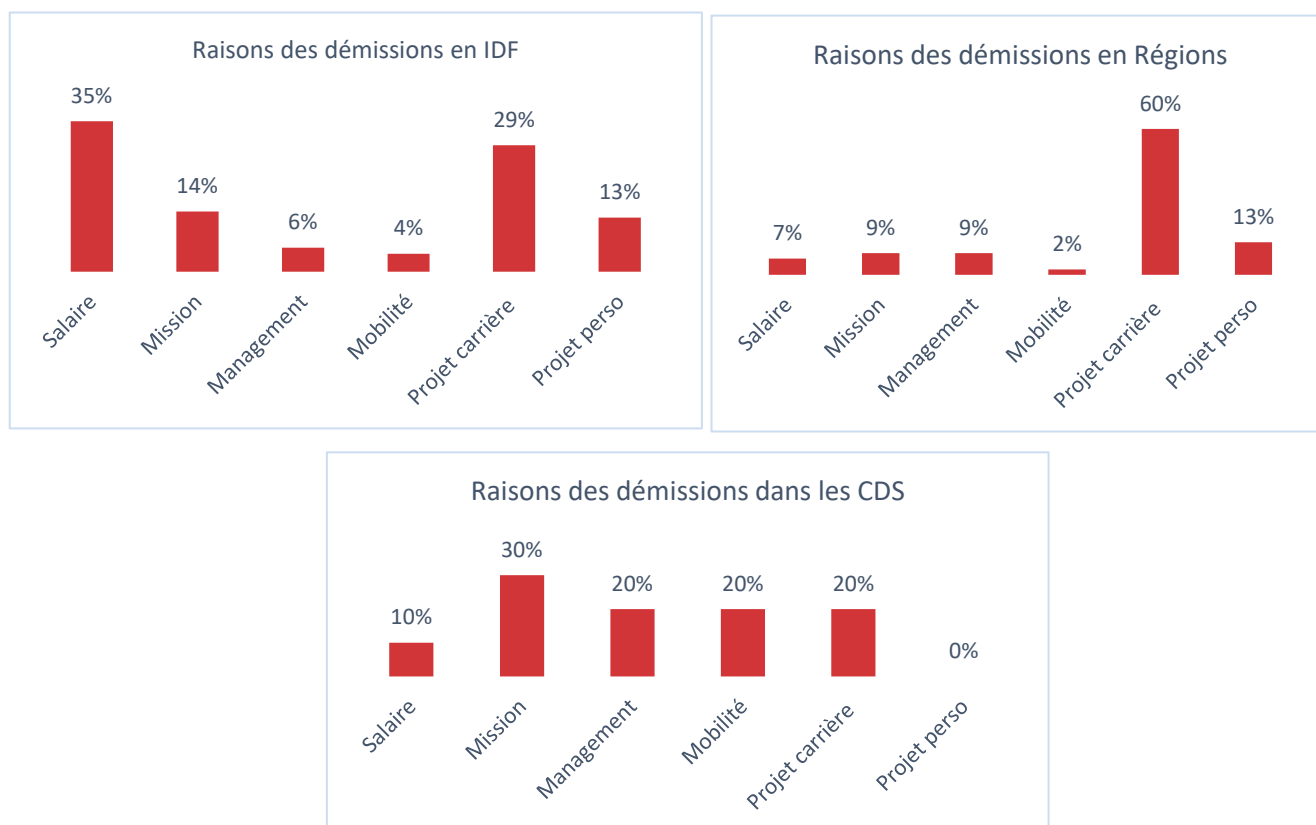
Pour un meilleur suivi, la direction des ressources humaines a décidé d'organiser les entretiens annuels de performance pendant une période fixe (de juin à août pour les collaborateurs sans variable, de décembre à janvier pour les collaborateurs staff et avec variables).

Les Team Managers, fonction nouvellement créée sur le périmètre IDF, sont chargés d'accompagner les managers dans le déploiement des campagnes de performance et d'apporter une analyse qualitative pour assurer le suivi des actions prévues lors de ces entretiens (formation, mobilité, évolution, points d'attention...).

Ces fonctions restent en charge par les managers sur le périmètre des Régions.

### 6.4.3 Les sorties

Dans un souci de limitation et réduction du turn over, Umanis a mis en place les entretiens de sortie pour tous les collaborateurs démissionnaires. Le pilotage de ce projet est confié aux RRH. Le but de ce projet est de recueillir les principales raisons de départ des collaborateurs, de les accompagner et de les renseigner sur toutes les étapes de sortie. Les informations recensées ont pour objectif d'ajuster la stratégie RH de fidélisation, et de maintenir une relation professionnelle avec les collaborateurs jusqu'au dernier jour. Les graphiques ci-dessous montrent les raisons des départs en 2020 dans les agences en Île-de-France, en Régions et dans nos centres de services nationaux.



Dans le souci de limiter le nombre de départs liés à « **la mission** » au « **projet de carrière** » et à la « **mobilité** », Umanis a décidé de booster la mobilité interne au sein du groupe en mettant en place un nouveau process, et en communiquant davantage sur le module de « **candidature interne** » de son SIRH Workday. Les impacts de cette nouvelle politique seront mesurés sur l'année 2021.

### 6.4.4 Formation

Umanis continue de dépasser ses obligations légales en investissement sur une politique forte de formation. Cette politique s'intègre dans la démarche de la GPEC ce qui permet également de suivre l'évolution du marché et des besoins des clients. Chaque année, un plan de formation, en cohérence avec la réalité opérationnelle et géographique de l'activité, est décidé par la direction. Chaque collaborateur peut donc demander à bénéficier de formations en cohérence avec son parcours et ses ambitions. Depuis 2019, l'entreprise s'est dotée d'une plate-forme E-learning permettant à l'ensemble de ses collaborateurs de suivre des formations techniques et des MOOC en mode self-service.

L'année 2020 nous a permis de pérenniser la stratégie de gestion de la formation fondée sur 4 axes principaux :

- ✓ **Adéquation des formations** avec les besoins réels des collaborateurs en mission issus des Entretiens de Performance.
- ✓ **L'optimisation de la plateforme** U-Learning ouverte à tous les utilisateurs en mode self-services avec la mise à disposition du catalogue de formation et l'ajout de nombreux contenus, le suivi et le traitement des demandes ainsi que la réalisation de formation Mooc.
- ✓ La poursuite du **Plan de Certification** autour des technologies partenaires (Microsoft, Google, Dataiku,...) mais aussi des méthodologies demandées par nos clients (Agilité, Devops, ISTQB, Prince2...) afin d'augmenter l'employabilité et l'expertise de nos collaborateurs
- ✓ **Négociation** auprès des organismes afin d'optimiser les budgets et prendre en charge le CPF

Cela nous a permis de concentrer l'effort de formation sur :

- ✓ **Nos consultants** via des formations dans nos domaines d'expertises.
  - RGPD
  - BI / Big Data (Informatica, MS BI, HADOOP, ...)
  - Web Digital (J2ee, .Net, GWT...)
  - CRM (EDEAL, Salesforce...)
  - Systèmes & Réseau (VMware, Citrix, CISCO...)
  - Méthodologie (ITIL, SCRUM, Prince2, PMP)
  - ...
- ✓ Nos **ressources disponibles** afin de maximiser leur chance d'être repositionnées en mission via des certifications :
  - PSPO,
  - Power BI,
  - DevOps Foundation,
  - PSM,
  - ITIL 4 Foundation,
  - PO/PM,
  - Prince 2,
  - ISTQB,
  - Scrum Master, etc ...
- ✓ L'accompagnement des collaborateurs dans leur mobilisation CPF (Gestion de Projet, Agilité, Anglais, Métiers du test, Développement, Système, Bureautique...).
- ✓ La création d'un **parcours de certification Excellence** ( Devops testing). Ce parcours inclut 4 formations et le passage des 4 certifications correspondantes :
  - La DevOps Foundation
  - SAFe/PSM / PSPO
  - ISTQB Foundation
  - ISTQB Testeur
- ✓ Développer les **compétences de nos collaborateurs en Anglais** avec le MOOC « Learn-English » accessible à tous depuis la plateforme U-learning en Avril 2020. Depuis le 06 novembre, le Mooc « Learn-English » devient « Apprenez plusieurs langues » en intégrant 6 nouvelles langues : Français Langue Étrangère, Allemand, Italien, Portugais du Brésil, Espagnol et le Mandarin.

- ✓ **Nos managers** au travers des Formations Umanis Universités avec comme thématiques principales la communication (Prise de Parole en Public, Communication Managériale), le droit (Droit individuel, Droit Collectif, Handicap & Diversité) et les outils (U-CRM, Recrutement)
- ✓ L'embauche d'un **concepteur pédagogique** dans le but de poursuivre la digitalisation de nos contenus de formations internes, et de l'on-boarding afin de les mettre à disposition du plus grand nombre de collaborateurs.

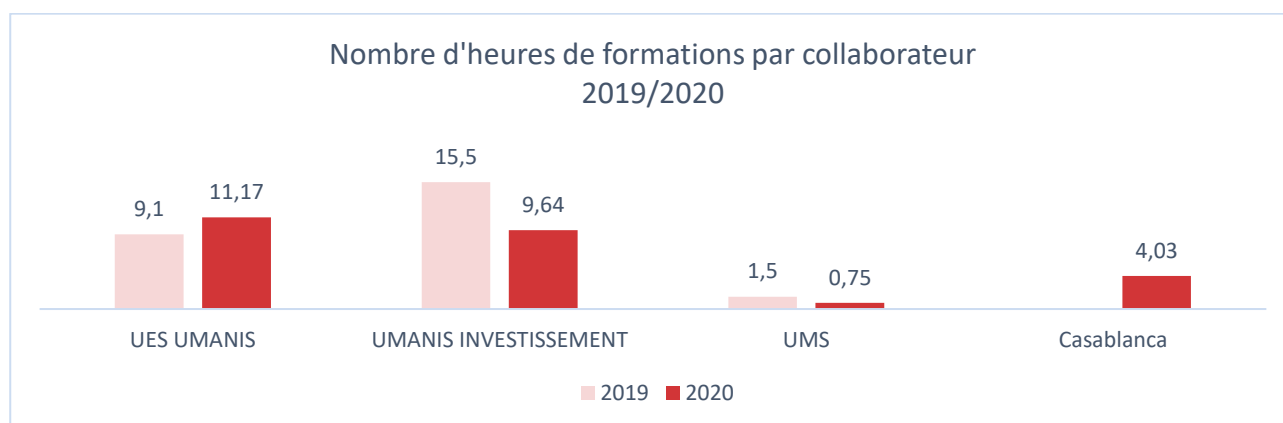
#### 6.4.5 Dispositifs légaux

Comme l'année précédente nos cotisations nous ont permis de mobiliser les actions collectives.

Suite à la crise sanitaire et à ses conséquences, nous avons accompagné nos collaborateurs dans l'utilisation du dispositif FNE. Umanis a été identifiée par Atlas comme l'une des 10 entreprises ayant le mieux accompagné ses collaborateurs et ses managers, dans l'utilisation du dispositif, grâce à des communications régulières et une expertise sur les choix des formations suivies.

#### 6.4.6 Le nombre total d'heures de formation

	2019	2020
<b>UES Umanis</b>	19 197,43 h	21 653 h
<b>UMS</b>	159,5 h	63,64 h
<b>Umanis Investissement</b>	279 h	173,67 h
<b>Casablanca</b>		1 303,26 h



### 6.5 QVT et bien-être au travail

#### 6.5.1 L'organisation du temps de travail

Le groupe applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 1486) (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil), à savoir l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

L'UES Umanis a signé un accord sur le temps de travail en juin 2016. L'accord reprend les 3 modalités d'organisation du temps de travail mises en place par notre convention collective « Syntec » et a créé un nouveau dispositif, propre à Umanis, plus simple, plus favorable et correspondant mieux à l'organisation et aux besoins de l'entreprise, à savoir les modalités de réalisation de missions avec forfait horaire annualisé (ou modalité 4) concernant l'ensemble des collaborateurs cadres gérés par une clause contractuelle de forfait horaire annualisé à 38h de travail par semaine.

### 6.5.2 UMS

UMS applique les dispositions relatives au temps de travail de la convention collective (IDCC : 3301) (personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire).

Par ailleurs, il existe un accord sur l'annualisation du temps de travail qui permet de moduler la présence des salariés en fonction de l'activité. Sont concernés tous les téléconseillers.

Enfin, l'activité des centres d'appels étant limitée durant les mois d'été, il est imposé chaque année 4 semaines de congés payés à prendre obligatoirement entre juillet et août.

### 6.5.3 L'absentéisme

Le contexte de crise sanitaire a eu un impact sur les absences sur l'année 2020.

Toutes les absences ne sont pas de l'absentéisme. Certaines absences (formation, activités syndicales, maternité, congés payés, etc.) sont prévisibles par leur régularité, et s'appuient sur des droits sociaux. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme de l'absentéisme.

Il importe ici de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité de l'entreprise et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à la vie organisationnelle :

- ✓ Les arrêts pour maladies ordinaires ;
- ✓ Les accidents de travail ;
- ✓ Les maladies professionnelles découlant de restrictions d'aptitudes ;
- ✓ Les accidents de trajet ;
- ✓ Les absences injustifiées.

---

*Taux d'absentéisme : (Nombre d'heures d'absences / nombre d'heures de travail théoriques) x 100*

---

Umanis SA	Année	Tx d'absentéisme
	2019	2,90
	2020	3,39

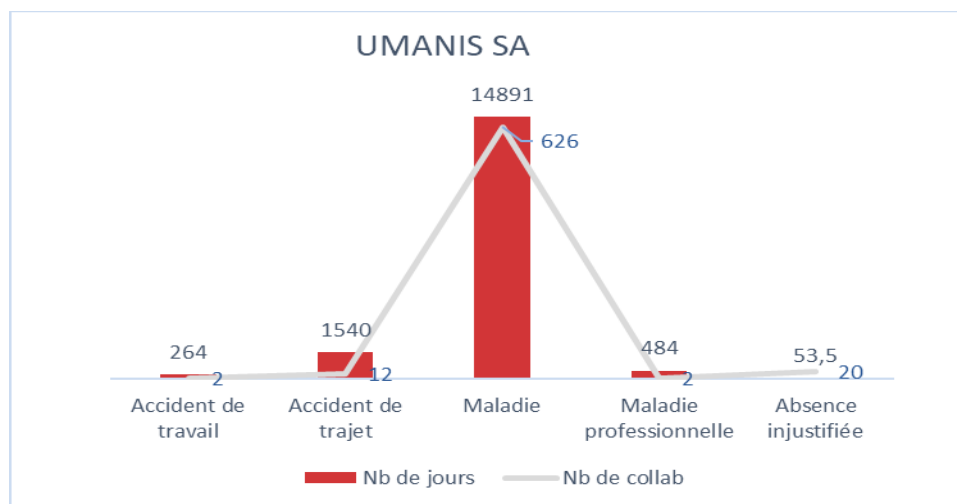
UMS	Année	Tx d'absentéisme
	2019	3,44
	2020	4,54

*Taux d'absentéisme national moyen en 2019 : 5,11%*

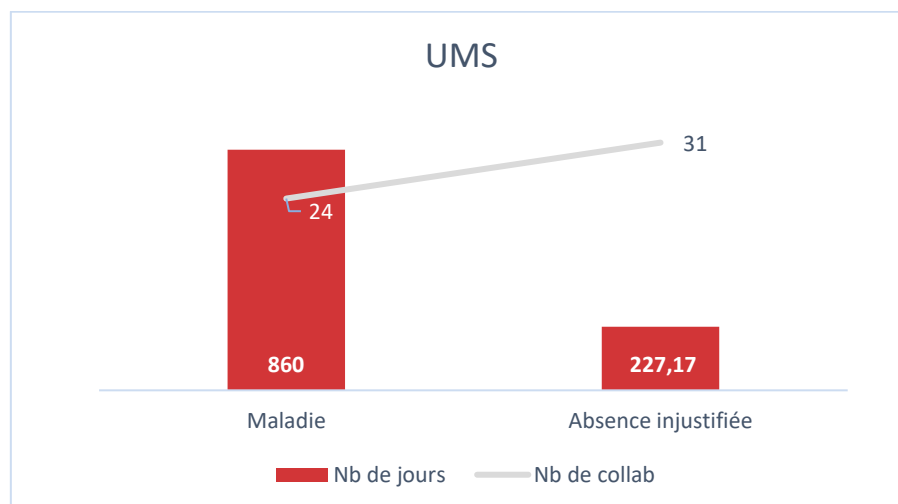
<https://www.ayming.fr/insights/barometres-livres-blancs/barometre-de-labsenteisme-et-de-lengagement/>

Il nous semble important de différencier les absences de la façon suivante, à savoir :

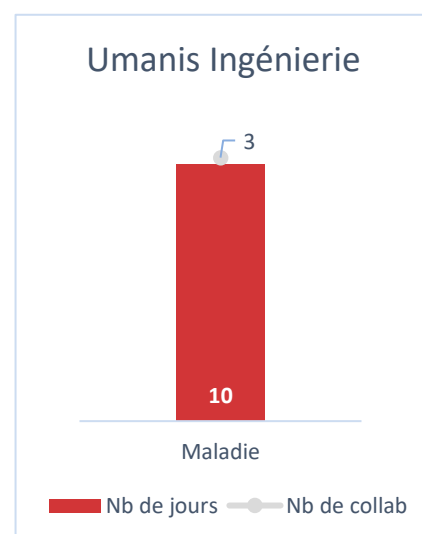
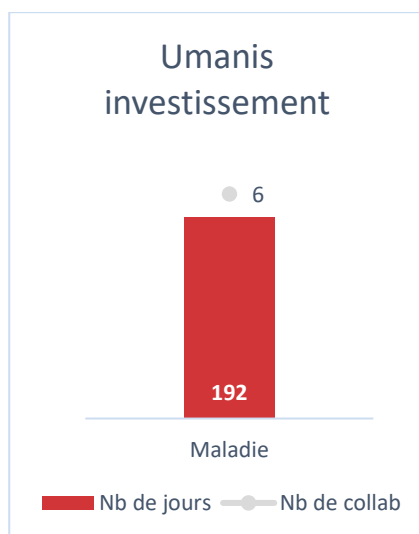
## Les absences ayant un impact direct sur le taux d'absentéisme



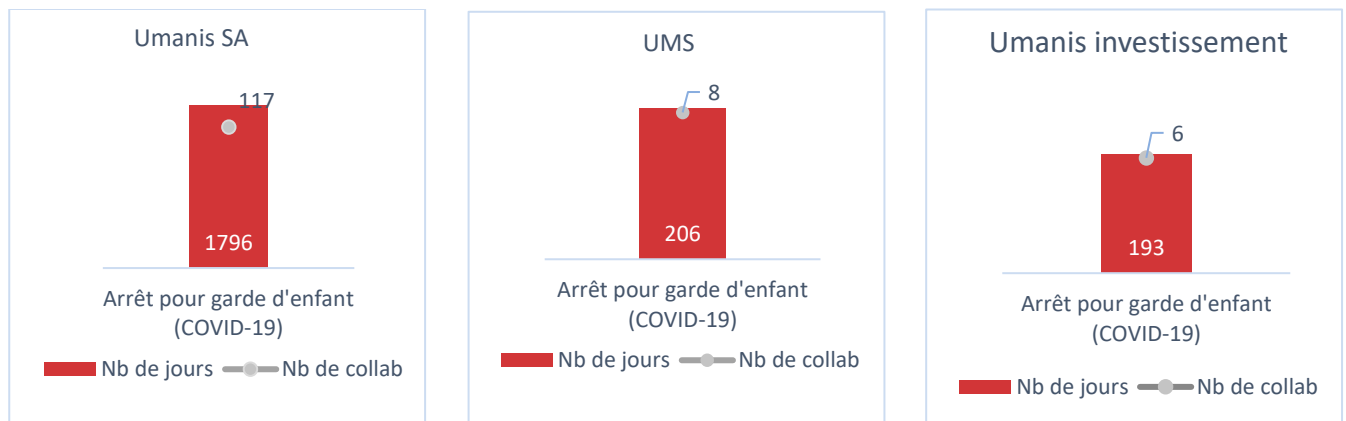
Pour un total de 17 232,5 jours d'absence répartis entre 662 collaborateurs.



Pour un total de 1 087,17 jours d'absence, répartis entre 55 collaborateurs.

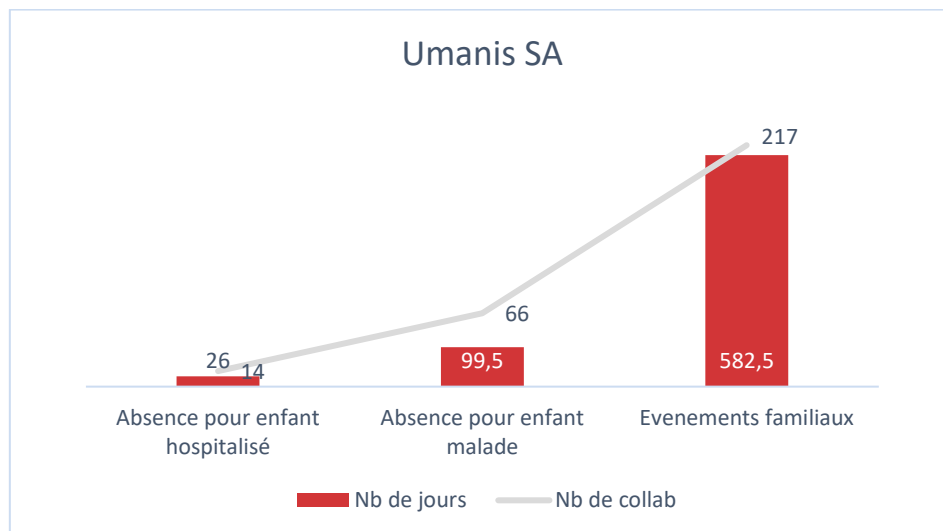


## Absences relatives à la crise sanitaire

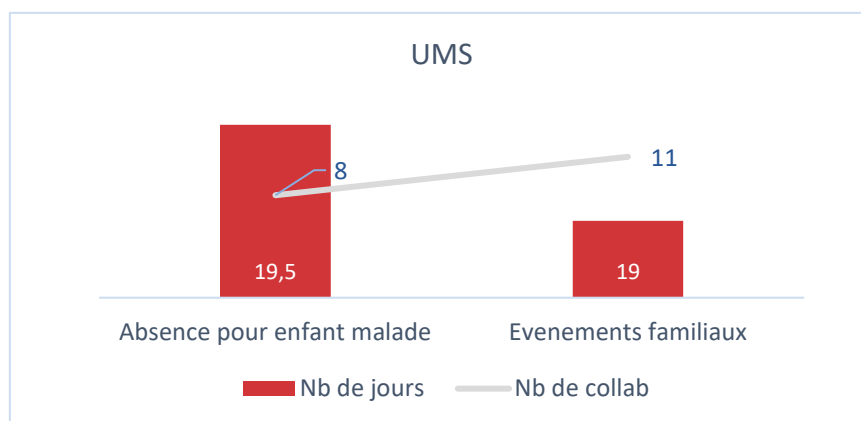


*Pas d'absence pour garde d'enfant sur Umanis Ingénierie.*

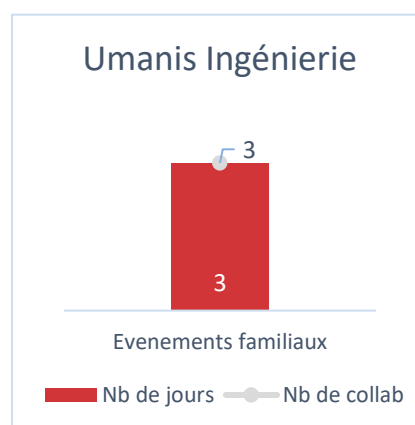
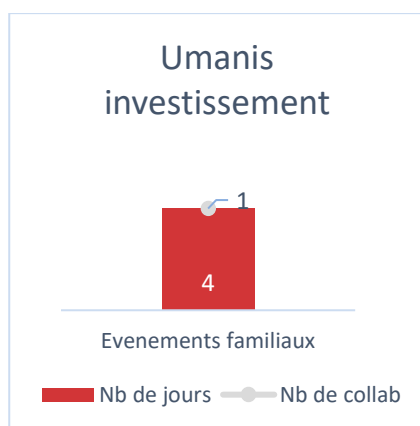
## Absences familiales autorisées (légal, conventionnel et par accord d'entreprise)



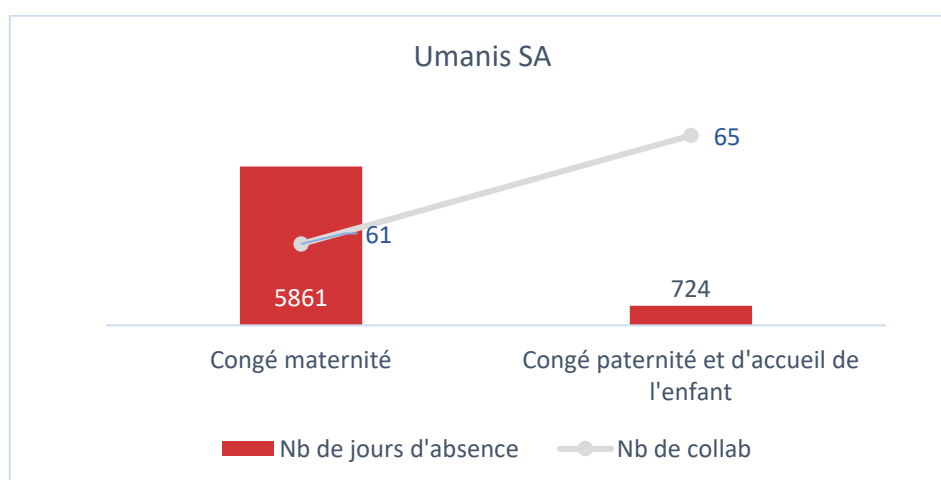
*Pour un total de 708 jours d'absence répartis entre 297 collaborateurs*



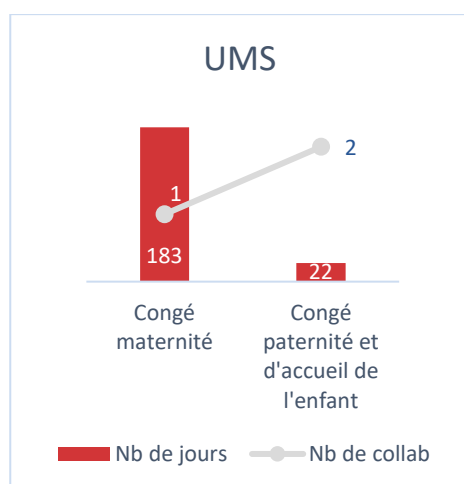
*Pour un total de 38,5 jours d'absence, répartis entre 19 collaborateurs.*



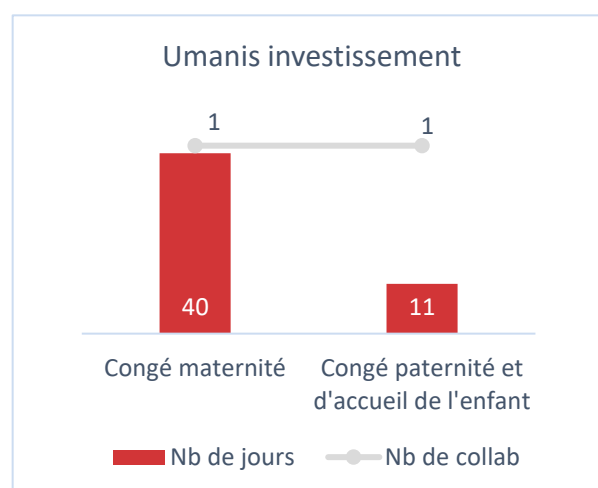
## Absences relatives à la parentalité



Pour un total de 6 585 jours d'absence, répartis entre 126 collaborateurs.



Pour un total de 205 jours d'absence, répartis entre 3 collaborateurs



Pour un total de 51 jours d'absence, répartis entre 2 collaborateurs

Pas de congés de parentalité pour Umanis Ingénierie

#### 6.5.4 Relations sociales

Umanis « France » est à jour des élections professionnelles à tenir qui ont lieu tous les 4 ans.

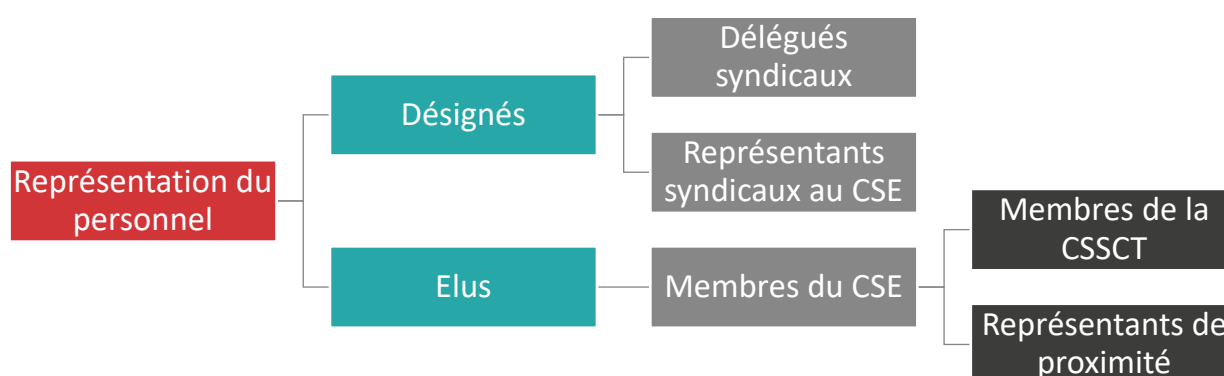
Une unité économique et sociale (UES) a été mise en place. Elle regroupe les sociétés Umanis SA, Umanis Ingénierie, qui sont considérées comme une entreprise unique.

Les autres sociétés du Groupe sont Umanis investissement et Umanis Managed Services.

#### 6.5.5 L'organisation du dialogue social

##### Depuis la mise en place du CSE

Le CSE a été mis en place en avril 2019 au sein d'Umanis Managed Services et en décembre 2019 au sein de l'UES Umanis.



Le Comité social et économique (CSE) se substitue à toutes les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail - CHSCT). Il est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, Le CSE porte les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail. Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE joue également un rôle important dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

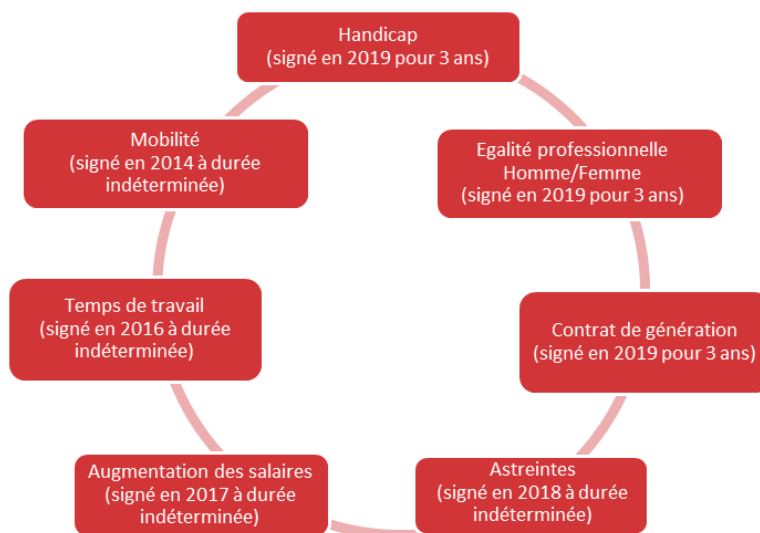
Sont concernées Umanis Managed Services et l'UES Umanis.

	CSE	CSSCT
UES Umanis	1 réunion / mois	Dont 4 réunions / an
UMS	1 réunion / 2 mois	Dont 4 réunions / an
Umanis Investissement	Non Applicable	Non Applicable

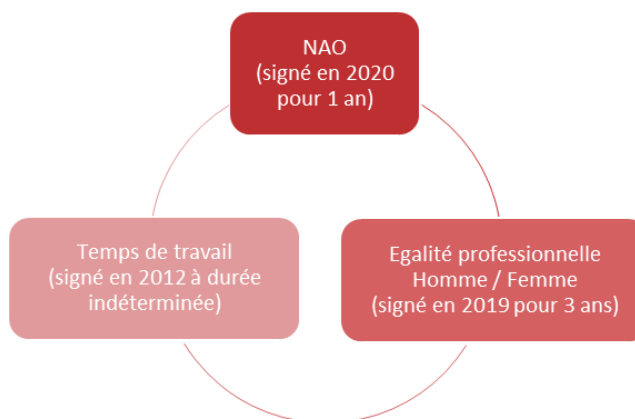
## 6.5.6 Le bilan des accords avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel liés au bien-être au travail

### L'UES Umanis

Le dialogue social a évolué au cours de l'année 2019. Les précédentes instances ont été remplacées par la mise en place du Comité Social et Economique.



UMS



## 6.6 Santé et sécurité

### 6.6.1 Les conditions de santé et de sécurité au travail

Aux termes de la loi, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des

recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

Afin de répondre à nos obligations en terme de prévention des risques professionnels, le document unique comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail et sert de base à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est mis à jour à chaque visite de site et sera progressivement étendu à l'ensemble des établissements.

Par ailleurs, Umanis est engagé dans une démarche professionnelle active de respect des dispositions relatives aux visites obligatoires auprès de la médecine du travail. Les visites médicales sont suivies mensuellement par la tenue d'un tableau de reporting et permet ainsi aux ressources humaines d'intervenir le cas échéant dès lors que l'on constate une dégradation sur une agence.

Umanis a également mis en place des guides fil et serres fil sur l'ensemble de ses sites concernés ainsi que les formations SST des utilisateurs.

La direction et les membres de la CSSCT ont entrepris des échanges constructifs au niveau de l'UES Umanis sur le sujet des RPS (risques psychosociaux).

Umanis a entrepris une réhabilitation de ses locaux depuis 2016 en respectant les recommandations du code du travail (distance et niveau d'éclairage réglementaire, prise en compte des nuisances sonores, installation de système de contrôle d'accès et de vidéo surveillance, mise en place de mobilier en adéquation avec les nouveaux usages des collaborateurs, zones de co-working, création d'espace de travail et de détente en extérieur avec végétation adaptée).

Enfin, ont été mises en place des zones communes accessibles à l'ensemble des collaborateurs avec des baby-foot, console de jeux, zone d'écoute de musique, bibliothèque participative, distribution de boissons chaudes, restaurants d'entreprises...

Sur 2020, face à la pandémie, les conditions de travail ont été bouleversées. A ce titre, le groupe Umanis a mis en place un certain nombre de mesures de prévention et d'adaptation pour gérer au mieux la situation. Nous avons réadapté l'organisation du travail pour permettre à la majorité de nos collaborateurs de télétravailler.

Nous avons travaillé en partenariat avec les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail sur :

- ✓ **L'actualisation de notre évaluation des risques** en mettant en place des mesures adaptées à la continuité de l'activité, tout en prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés,
- ✓ **La prévention en entreprise** : mise en application des mesures sanitaires, mesures organisationnelles (circulation dans l'entreprise, risques psychosociaux, télétravail, déplacements professionnels), nettoyage des locaux, ventilation, équipements de protection individuelle (EPI), intervenants extérieurs, formation et information...),
- ✓ La **création** de divers fichiers relatifs à la crise : **guides** de dé confinement, communications, **affichages** et mise à jour du règlement intérieur,
- ✓ Les **visites des sites** pour s'assurer de la bonne application des mesures gouvernementales.

## 6.6.2 Les accidents de travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)

Les sociétés du groupe, de par leurs activités, ne sont pas à considérer comme des entreprises où les risques d'accident du travail sont élevés. Toutefois, cela n'empêche pas la Direction et les membres de la Commission SSCT (Santé, Sécurité, Conditions de Travail) d'être vigilants sur ces accidents.

Ces informations seront désormais présentées aux membres de la Commission SSCT (Santé, Sécurité, Conditions de Travail).

## Taux de fréquence des accidents du travail

*Nombre d'accidents avec arrêts de travail x 1 000 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées*

2019	Umanis SA	UMS
Taux de fréquence des accidents du travail	$7 \times 1\,000\,000 / 3\,707\,929,72$ = 1,89	$2 \times 1\,000\,000 / 191\,463,33$ = 10,44

2020	Umanis SA	UMS
Taux de fréquence des accidents du travail	$2 \times 1\,000\,000 / 3\,560\,561,84$ = 0,56	$0 \times 1\,000\,000 / 167\,529,75$ = 0

*Il n'y a pas eu d'accident ayant entraîné un arrêt de travail pour la société Umanis Investissement.*

## Taux de gravité des accidents du travail

*Nombre de journées indemnisées x 1 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées*

2019	Umanis SA	UMS
Taux de gravité des accidents du travail	$349 \times 1\,000 / 3\,707\,929,72$ = 0,09	$52 \times 1\,000 / 191\,463,33$ = 0,27

2020	Umanis SA	UMS
Taux de gravité des accidents du travail	$264 \times 1\,000 / 3\,560\,561,84$ = 0,07	$0 \times 1\,000 / 167\,529,75$ = 0

## Maladies professionnelles

Deux cas de maladie professionnelle ont été déclarés au sein d'Umanis SA sur l'année 2020 (484 jours d'arrêts au total).

## 7 ECONOMIE DURABLE



**91%** de nos clients sont satisfaits des prestations

**74%**

de taux de renouvellement de nos contrats en 2020



**87%**

des sites Umanis sont certifiés ISO 27001



**1039**

participants à nos ateliers innovation et responsabilité numérique

### 7.1 Sécurité et protection des données

Umanis a mis en place une politique de sécurité, certifiée ISO 27001, chargée notamment de gérer tous les événements et incidents de sécurité identifiés

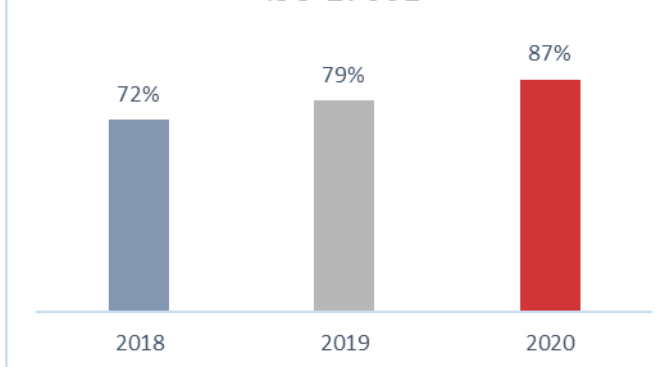
Depuis plusieurs années déjà, Umanis a déployé ses Centres de Services sur un modèle « site sûr » :

- ✓ Protection physique des locaux,
- ✓ Salles blanches,
- ✓ Cloisonnement des projets à la demande,
- ✓ Audits réguliers.

Pour répondre à cet enjeu majeur, Umanis a mis en œuvre un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) et s'aligne sur les exigences de la norme ISO 27001. Notre objectif était d'obtenir la certification de nos prestations avant fin 2017, nous avons obtenu cette certification le 17 novembre 2017 et renouvelée en 2020 par l'AFNOR. Dans ce contexte, et pour compléter notre offre de Centre de Services / sites sûrs, nous avons mis en œuvre depuis 2016 une généralisation des bonnes pratiques de protection des données, en particulier :

- ✓ Déploiement d'un outil d'e-learning qui permet d'assurer la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'une formation complète à la sécurité pour les développeurs d'une part et pour les administrateurs systèmes et réseaux d'autre part.
- ✓ Déploiement de deux outils d'automatisation des tests de sécurité dans les développements : HPE Fortify pour les tests statiques et OWASP ZAP pour les tests dynamiques,
- ✓ Déploiement de l'authentification forte sur nos serveurs de développements,
- ✓ Chiffrement des PC, des serveurs de fichiers et des messages sensibles,
- ✓ Durcissement des procédures d'effacement des données en fin de mission ou lors du recyclage ou de la mise au rebut de nos équipements,
- ✓ Etc.

Evolution du nb de sites certifiés ISO 27001



## Protection des données à caractère personnel

Le **RGPD** : Dans le cadre de nos activités, des données à caractère personnel font l'objet d'un traitement informatisé par Umanis. Pour l'ensemble de ces traitements, Umanis SA est l'entité qui détermine les moyens et les finalités et agit ainsi en qualité de responsable de traitement au sens de la réglementation applicable en matière de données personnelles et notamment du Règlement Général sur la protection des données n° 2016/679 du 27 Avril 2016.

- ✓ **Données collectées** : tout ou partie des données fournies en remplissant des formulaires de contact, en chargeant en ligne des contenus, en souscrivant à des newsletters, en s'inscrivant à des événements internes et externes ou en adressant des correspondances, en répondant à des sondages, lors de mesures d'audience, ...
- ✓ **Utilisation des données** : dans le cadre de la gestion de nos clients, nos prospects, nos fournisseurs et nos partenaires et notamment pour répondre aux demandes et/ou pour envoyer nos newsletters, les invitations aux événements internes et externes à l'entreprise.
- ✓ **Partage des données** : sous réserve de ce qui est indiqué dans notre politique de protection des données personnelles ou à moins qu'un consentement préalable ait été obtenu, les données personnelles peuvent être susceptibles d'être communiquées à des prestataires de services situés en Europe et uniquement dans la limite nécessaire à l'accomplissement des tâches qui leurs sont confiées, et/ou à notre filiale située au Maroc. Les mesures de sécurité mises en place pour UMANIS sont aussi respectées par ses filiales.
- ✓ Umanis exige de manière stricte de ses prestataires de services que l'utilisation des données personnelles ne soient limitées uniquement pour gérer les services demandés ou fournis par ou pour Umanis. Il est également exigé de ces prestataires de toujours agir en conformité avec les lois applicables en matière de protection de données personnelles et d'accorder une attention particulière à la confidentialité de ces données.
- ✓ **Stockage, conservation sécurisée, accessibilité** : stockées dans nos bases hébergées en France, Umanis a pour objectif de toujours conserver les données personnelles de la manière la plus sûre et la plus sécurisée, et uniquement pendant la durée nécessaire à la réalisation de la finalité poursuivie par le traitement. Dans cette perspective, les mesures physiques, techniques et organisationnelles appropriées sont prises pour empêcher dans toute la mesure du possible toute altération ou perte des données ou tout accès non autorisé à celles-ci.
- ✓ Il est toujours possible par son propriétaire, de contacter Umanis pour consulter, demander de corriger, compléter, clarifier, supprimer les données personnelles en possession, par courrier postal, électronique. De même, il est toujours possible de s'opposer à ce que les données identifiées soient utilisées à des fins de prospection commerciale ou communiquées à des tiers, ou de demander la limitation du traitement de ces données.
- ✓ Toute réclamation sur la manière dont Umanis traite les données personnelles peut être adressée à la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL), par courrier postal : CNIL - 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07, ou en ligne : <https://www.cnil.fr/fr/plaintes>.

## 7.2 Satisfaction clients

Le Système de Management de la Qualité du Groupe UMANIS repose sur les fondements de la Politique Qualité définie par la Direction Générale :

- (1) Assurer un soutien et un suivi efficaces à nos collaborateurs par l'amélioration permanente de leur management
- (2) Améliorer en permanence la **satisfaction de nos clients**
- (3) Garantir la **performance économique** de l'entreprise en vue d'asseoir sa pérennité.

Dans le cadre de ces 3 axes, des objectifs mesurables sont définis annuellement en concertation entre la Direction Générale et la Direction Qualité (Revue de Direction), et déclinés au niveau des services ou processus appropriés.

La Satisfaction des clients est mesurée quant à elle, dans le cadre :

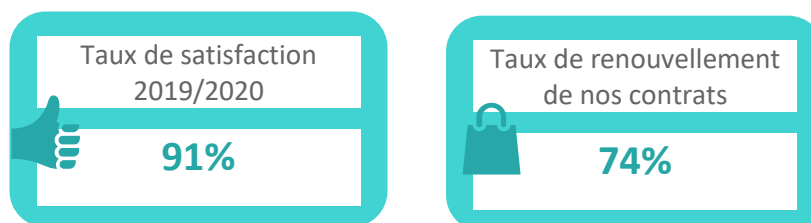
- ✓ Des suivis de prestation réalisés par les agences pour chacun des contrats,
- ✓ Des enquêtes de satisfaction transmises à l'ensemble de nos clients.

Les résultats ainsi collectés sont analysés :

- ✓ En 1<sup>er</sup> niveau : par l'agence, en collaboration avec la Direction Qualité
- ✓ En 2<sup>ème</sup> niveau, de façon globale : dans le cadre des Comités d'Amélioration et de la Revue de Direction,

Les actions décidées sont alors planifiées dans le Plan d'Actions Intégré et si nécessaire rattachées à un plan d'amélioration en cours.

Pour les deux dernières années, 91% de nos clients sont satisfaits de nos prestations et malgré une année 2020 difficile du fait du contexte sanitaire et économique, le taux de renouvellement de nos prestations s'élève à 74 %.



## 7.3 Innovation et responsabilité numérique

### 7.3.1 Innovation et partenariat

Umanis s'appuie sur ses partenaires éditeurs pour développer les compétences de ses collaborateurs et travailler sur les dernières générations de leurs produits. A cet effet, un programme de certifications sur toutes les technologies éditeurs a été mis en place. Les collaborateurs sont donc régulièrement formés par les éditeurs eux-mêmes et Umanis participe également aux lancements de leurs nouveaux produits sur les versions bêta. Cela permet aussi d'avoir accès en direct au plus haut niveau d'expertise chez les éditeurs et donc d'être à la pointe de ce qui se fait sur le marché. A titre d'exemple, la dernière formation en date a eu lieu à Dallas, Texas, en mars 2020 pour deux jours de formation AIAD autour des solutions Microsoft Synapse Analytics, Power Query, et DAX.

Également, afin de fidéliser ses équipes et de répondre aux attentes de ses clients, UMANIS a lancé et mis en production un outil de LMS (*Learn Management System*), avec la solution TalentSoft et une équipe dédiée, permettant à ses collaborateurs de développer de manière compatible avec le rythme des missions, leurs compétences sur les technologies-clés du marché et répondre ainsi de manière plus agile aux attentes de ses clients et de ses collaborateurs. Cet outil est secondé par une forte politique de certification appuyée et cofinancée par nos partenaires éditeurs.

A l'heure de l'adoption de l'IA par les métiers, Umanis multiplie les initiatives et les projets concrets : Ecole IA Microsoft, Hackathon « AI for a better world », certifications Google Cloud, projets R&D et thèses sur l'IA, collectif Impact IA, partenariats start-ups, nouvelles offres IA... Umanis en tant que leader français en solutions métiers "data oriented", affirme sa position d'acteur clé dans l'écosystème de l'Intelligence Artificielle en France avec le lancement de véritables projets d'envergure avec ses clients, de nombreuses initiatives concrètes et des engagements pour le développement d'une IA éthique.

L'Intelligence Artificielle s'infiltré chaque jour davantage dans de nombreux métiers tels que les Ventes, le Marketing et les Services Clients (chatbots, moteurs de recommandation, prédiction du churn...), la Finance et les Ressources Humaines (Forecasting, Risk Management, analyse comportementale, automatisation des tâches...), l'Industrie, la Santé, l'Energie et bien d'autres (trading algorithmique, voitures autonomes, Cybersécurité, Smart Grids, détection de pathologies, maintenance prédictive, robots, Digital Twins, prévision des stocks...).

En tant qu'ESN fondée en 1990 sur les métiers de la donnée et des statistiques, bien avant l'avènement du Big Data, Umanis investit fortement le secteur porteur de l'Intelligence Artificielle, telle une évolution naturelle de son cœur de métier historique.

*« En moins de deux ans, le marché de l'IA a formidablement progressé : nous sommes passés de la phase des POC (Proof-of-Concept) et des cas d'usage confidentiels à l'apparition de nouvelles applications métiers exploitant l'IA, et nous constatons aujourd'hui que nos clients prennent en main l'IA et sont prêts à lancer des projets concrets. La période de buzz médiatique et des scénarios de science-fiction est désormais derrière nous, le marché entre aujourd'hui dans une phase plus mature d'appropriation et d'usage de l'IA par les Directions Métiers » déclare Olivier Pouligny, Directeur Général d'Umanis.*

Positionnée de manière précoce sur ce marché aujourd'hui en forte croissance, Umanis dispose d'équipes déjà dimensionnées pour accompagner ses clients dans leurs multiples projets intégrant de l'IA. En parallèle, Umanis renforce son expertise et son rayonnement dans l'écosystème en multipliant les initiatives dans les domaines de l'éducation, de la recherche, de l'innovation et de l'éthique, en partenariat avec les grands éditeurs (Microsoft, Google...) ou des start-ups.

### Certifications Google Cloud sur la Data et le Machine Learning

En plus de renforcer son partenariat historique avec Microsoft Azure en lançant une large campagne de certification interne, Umanis s'est également engagé dans une démarche transparente de diversification, en décidant depuis juillet 2018 d'accompagner Google dans son ambition de devenir un leader du cloud public.

Avec l'objectif d'être reconnu rapidement sur le marché comme un acteur majeur des offres Google Cloud et le leader sur les spécialisations Data et Machine Learning, Umanis a obtenu les certifications « Professional Data Engineer » et « Professional Cloud Architect pour 20 consultants en mars 2019. Umanis prévoit ainsi d'atteindre le niveau de partenariat « Premier Partner » de Google courant 2019. En se renforçant par l'acquisition de la société Ebiznext, Umanis dépasse ses objectifs avec 40 collaborateurs certifiés GCP, début 2020.

### Renforcement de l'investissement R&D sur l'IA

#### Une vingtaine de programmes de Recherche et Innovation à forte valeur ajoutée et innovants pour nos clients




- ✓ A la pointe de l'état de l'art International
- ✓ Alignés avec la stratégie data d'Umanis et ses offres pour mieux les valoriser
- ✓ Une équipe de Docteurs en Informatique capables d'apporter des expertises pointues et des prestations de R&D pour nos clients
- ✓ Pour produire des résultats tangibles et mesurables pour nos clients et à haute valeur ajoutée

#### Des investissements forts en Recherche et Innovation à destination

- ✓ Des partenariats R&D nationaux et internationaux
- ✓ Des prototypes de recherche centrés sur les enjeux d'innovation de nos clients
- ✓ Des résultats à disposition de nos équipes et de nos clients

L'équipe Umanis R&D travaille sur quatre domaines d'application et projets de recherches ci-dessous :

Les publications scientifiques principales sont présentées en annexe. Umanis est membre depuis 2019 de , le plus grand collectif de sociétés innovantes du numérique d'Europe.

## Implication dans le collectif Impact IA

Créé sous l'impulsion de Microsoft et regroupant un ensemble de grandes entreprises, d'ESN, de start-ups et d'écoles, le collectif Impact IA s'est donné pour mission de réfléchir aux enjeux éthiques et sociaux de l'IA touchant tous les secteurs d'activité et de soutenir des projets innovants, afin d'influer positivement demain.

Adhérent pleinement à ces concepts fondateurs, Umanis s'est impliqué en qualité de membre fondateur (<http://impact-ai.fr/>) dès le démarrage du projet

Le programme d'action du collectif couvre :

- ✓ Un observatoire de l'IA
- ✓ La création d'une IA responsable
- ✓ IA for good, dont l'objectif est de mettre concrètement l'IA au service des grands projets de société
- ✓ Education, pour former les jeunes, étudiants et professionnels aux technologies de l'intelligence artificielle

Umanis est impliquée dans l'observatoire et les trois groupes de travail du collectif : IA responsable, IA for Good et Education, ce dernier ayant pour but de réfléchir et d'agir sur la meilleure façon de préparer chacun aux compétences de demain. Umanis porte ainsi les projets de création d'un baromètre des besoins en métiers et en compétences clés en IA, ainsi que d'ateliers d'initiation à l'IA orientés vers des profils très variés : enfants, étudiants, managers, profils techniques et non techniques.

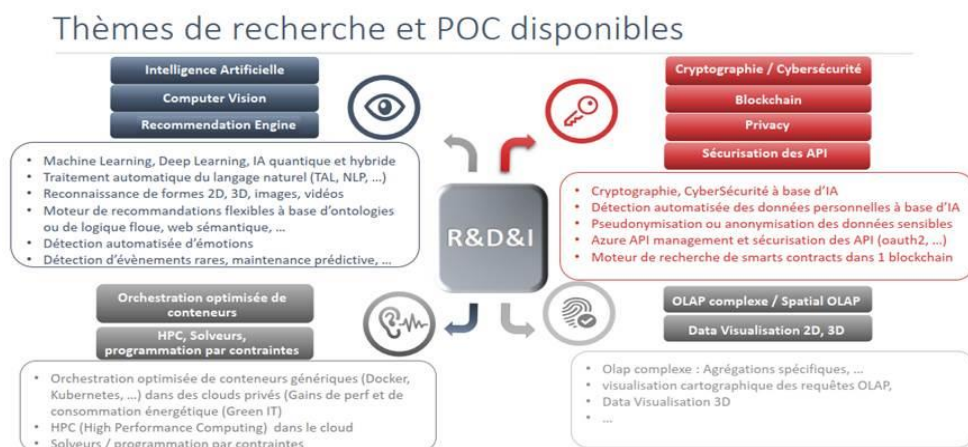
## Nouveaux partenariats avec des start-ups spécialistes de l'IA

Afin de rester à la pointe de l'innovation et proposer les technologies et offres de services les plus avancées à ses clients, Umanis conclut régulièrement de nouveaux partenariats stratégiques avec des start-ups de l'écosystème IA français. Dans le domaine des chatbots notamment, des partenariats avec les entreprises Konverso ou Botfuel ont permis de développer des projets pour des grands groupes, afin d'optimiser leur Service Desk IT, par exemple.

## De nouvelles offres IA packagées pour les clients

Le marché de l'Intelligence Artificielle a explosé en 2018 et est promis à une très forte croissance dans les années à venir. Umanis propose ainsi de nouvelles offres packagées d'implémentation d'IA dans les systèmes IT :

Cognitive Services : modules d'IA de la plateforme Microsoft Azure, les Cognitive Services proposent d'intégrer des algorithmes dans des applications, sites web et bots avec lesquels interagir via des méthodes naturelles de communication. A travers un nouveau package, Umanis propose désormais d'intégrer nativement ces services dans l'ensemble de ses offres, pour des applications métiers telles que la détection des fraudes et d'anomalies, la segmentation client ou encore l'anti-churn.



## Atelier (vidéo, cahier thématique / livre blanc) proposés en 2020 en lien avec nos partenaires :

Nom de la Campagne	Partenaire(s)
Les 6 piliers d'une stratégie Self-Service BI	Microsoft
Comment améliorer la qualité des SI avec les pratiques de Tests Agiles ?	Micro Focus
Repenser les architectures Data vers le Cloud : Mode d'emploi	/
Big Data Factory sur GCP : Mode d'emploi	Google Cloud
5 idées pratiques pour la gestion de vos rémunérations en temps de pandémie... et au-delà	beqom
Redonnez de l'attractivité et du sens à votre politique RH	Toucan Toco
Conformité RGPD et données à caractère personnel : Comment traduire techniquement les recommandations juridiques ?	/
Historique des enjeux de modernisation BI : La FFF raconte	Tableau, Snowflake, FFF

### 7.3.2 Responsabilité numérique

*« L'émergence de nouvelles possibilités technologiques – Intelligence Artificielle, objets connectés, cloud, big data, robotique, etc. – transforme le paysage dans lequel les entreprises évoluent. Face aux enjeux liés à l'éthique, au respect de l'environnement, au patrimoine numérique et à sa protection ou encore à la gestion des ressources humaines et des risques juridiques, le numérique s'impose de plus en plus dans la définition du projet d'entreprise ».*

(<https://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-numerique-entreprises-plateforme-rse-publie-un-premier-avis-lenjeu>)

### Ecoconception

L'écoconception est un sujet récent, de ce fait la thématique a donné lieu à un **foisonnement d'initiatives** concurrentes.

- ✓ La première difficulté pour s'orienter sur le sujet est d'identifier des références partagées au sein de l'écosystème du numérique ;
- ✓ La seconde de décliner et d'opérationnaliser les grands principes pour les rendre abordables et applicables par les équipes.

Pour répondre à la première difficulté, nous avons choisi pour référence première l'**Institut du Numérique Responsable (INR)**, think tank autour du numérique responsable, qui agrège en partenariat des parties-prenantes clés de notre écosystème sur ce sujet : l'**Agence pour la Transition Énergétique (ADEME)**, le **Ministère de l'Écologie** et le **Cigref** entre autres.



Pour travailler sur la déclinaison opérationnelle, nous avons pris pour référence première **Frédéric Bordage** (voir sa fiche [Wikipedia](#)). Ancien consultant IT, architecte logiciel, puis journaliste, il a fondé et anime le **collectif d'expert Green IT** en 2004. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages en nom propre ou en contributeur clé dans des productions collectives, dont celles du **Syntec Numérique**, du **CIGREF** ou encore le *référentiel Green-IT* de l'**INR**.



Figure 1 : publications dont Frédéric Bordage est l'auteur ou auxquelles il contribue

L'un des intérêt de prendre Frédéric Bordage pour référence est qu'il maintient le contenu à l'état de l'art. Ainsi le *Référentiel Green-IT* dont il dirige la publication en est à sa troisième version 2020 et son ouvrage *Ecoconception Web* à sa troisième édition.

## Disposition d'entreprise

## Sensibilisation et formation

Umanis met à disposition de ses collaborateurs le matériel de sensibilisation et de formations proposées par l'INR :

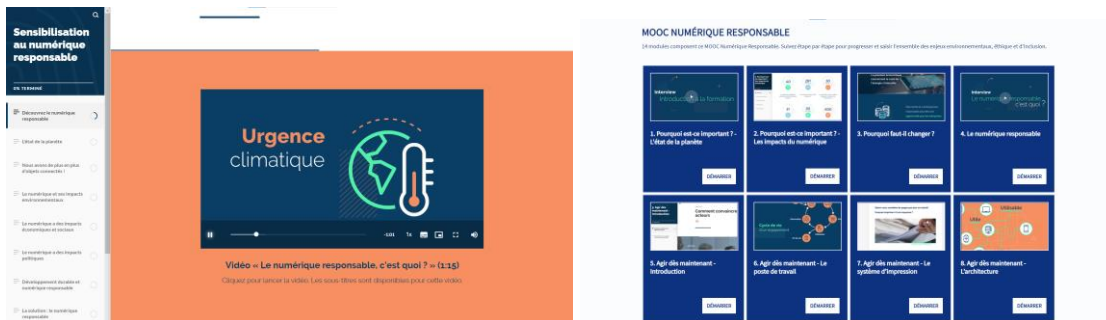


Figure 2 : à gauche le module de sensibilisation de 30 minutes, à droite les 14 modules de formation de 4H30

## Référentiels de bonnes pratiques et d'outils techniques

Umanis propose à ses collaborateurs et à ses clients d'utiliser pour référentiel de bonnes pratiques le **référentiel GreenIT V3 2020** publié par l'INR, partenaire de l'Agence de la Transition Ecologique ([lien](#)). Ce référentiel préconise notamment la mise en place sur les projets d'un **référent écoconception** (#623). Parmi les bonnes pratiques listées, Umanis applique fréquemment sur les projets les recommandations suivantes :

- ✓ #624 : privilégier une architecture modulaire, notamment les approches SOA, MicroServices et DevOps ;
- ✓ #628 : mettre en place des revues de code
- ✓ Le **référentiel d'outils techniques (ToolBox)** proposé à nos clients et collaborateurs est celui mis à disposition par l'Institut du Numérique Responsable ([lien](#)). Il est ainsi commun aux bonnes pratiques d'accessibilité et d'écoconception, ce qui favorise son adoption ;
- ✓ En outil méthodologique pour le développement logiciel, nous proposons la check list de Frédéric Bordage issue de son livre *Ecoconception web* V2 et publiée sur le site du collectif GreenIT ([lien](#)). Elle présente des pistes pratiques et concrètes pour l'écoconception, aussi bien au niveau du design qu'au niveau du développement.

## Dispositions projets

### Offre FinOps

Notre offre FinOps permet à nos clients de réduire la consommation de ressources cloud avec ou sans réingénierie server less. Nous l'avons notamment déployé à grande échelle pour des leaders français du Luxe.



### Offre « Infrastructure & Cloud »

## Offre Numérique Responsable

Envisageons ensemble l'informatique de demain

### Activités

#### Open Compute Project

Réduction de la Consommation énergétique et meilleur Gestion de la déperdition thermique  
Réduction de la surface d'exploitation  
Réduction des coûts de licence et maintenance & pas de dépendance fournisseurs  
Recyclage optimisé

#### Valorisation des déchets agricole

Création de DataCenter Green  
Transformation de la chaleur et de l'électricité émis par les biogaz issus des déchets agricole, en refroidissement et en électricité requis pour les datacenter.

#### Valorisation de la chaleur IT

Déploiement et mco de radiateurs et chaudières informatisés  
Services HPC, High Performance Computing (Simulateurs de risques, Machine and Deep Learning, Rendus 3D, Computational Fluid Dynamics...)  
Smart Building

UMANIS | 2021 - Propriété d'Umanis - Document interne

**OPEN COMPUTE**

**GREEN IT**

**GREEN CLOUD**

**GREEN CONTAINEUR**

**GREEN DATACENTER**

### Références

### Partenaires

15

## 8 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Intégration des déplacements (domicile/travail) de nos collaboratrices et collaborateurs



307 kgco2 /effectifs en 2020



100 %  
des sites Umanis  
sont certifiés ISO 14001



### 8.1 Politique générale en matière environnementale

En tant que société de services, l'activité d'Umanis a un impact limité sur l'environnement.

Malgré tout, Umanis a mis en place différentes actions contribuant à la préservation de l'environnement et participe à réduire l'impact sur le changement climatique.

- ✓ La **dépense en énergie** : rationalisation des locaux et priorité HQE.
- ✓ Le **papier** : impression recto/verso par défaut et impression de document de travail sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes
- ✓ La **diminution de la production de CO2** par la mise en place de véhicules de service et/ou de fonction les moins polluants possible et des actions internes encourageant la prise des transports en commun (remboursement des titres de transport notamment).



#### Certification ISO 14001

Tous les sites Umanis sont certifiés ISO 14001.

La norme iso 14001 cherche à **améliorer** de manière **continue la performance environnementale** de l'entreprise par la maîtrise des impacts sur le milieu où elle exerce. De ce fait nous nous engageons à démontrer notre **conformité** et **d'évaluer nos progrès** en termes de respects de l'environnement (analyse environnementale, indicateurs de performance, plan d'amélioration, revue de direction, comité d'amélioration, audits internes...).

#### Sensibilisation

Umanis a mis en place des actions pour améliorer l'efficacité énergétique comme des sessions de sensibilisation Qualité Environnement délivrées aux nouveaux arrivants (tous sites). De plus, et dans une optique d'amélioration continue pour une meilleure prévention de long terme face aux risques liés aux changements climatiques, une publication d'éco-gestes est diffusée sur le site intranet, afin de sensibiliser les collaborateurs au quotidien.

Sur chaque site, des affiches sont positionnées à tous les étages pour sensibiliser les collaborateurs au recyclage et aux économies d'énergie. En outre, un espace dédié sur le portail intranet permet de retrouver les documents concernant la RSE, dont une publication actualisée d'éco-gestes.

## Déplacements

Pour continuer à limiter les émissions de CO<sub>2</sub>, Umanis a intégré des véhicules hybrides-électriques, moins polluants, dans sa Car Policy. De plus, la politique « Flotte Auto » inclut une sensibilisation d'Eco-Conduite afin de réduire la consommation de carburant et de limiter l'émission de gaz à effet de serre.

Notre flotte de véhicule est partagée entre les collaborateurs et nous encourageons les réunions en visioconférence dès que cela est possible afin de limiter les déplacements.

Concernant les déplacements professionnels, Umanis privilégie le transport ferroviaire au transport aérien et une politique voyages est en place.

## Tri sélectif

Le tri sélectif et le recyclage des déchets sont effectifs sur tous nos sites. Le matériel informatique et télécom ainsi que le mobilier usagé sont récupérés par des organismes spécialisés pour y être systématiquement recyclé.

## Pollution

Tous les produits ménagers dits polluants, utilisés sur les sites d'Umanis, sont répertoriés selon la classification environnementale.

## Eau et matières premières (papiers)

La consommation d'eau est principalement utilisée par le ménage, les sanitaires et les fontaines à eau. Il est difficile d'estimer la consommation d'eau des différents sites car celle-ci est comprise dans les charges.

Des robinets avec capteurs automatiques ont été installés sur certains sites afin de réduire le gaspillage d'eau.

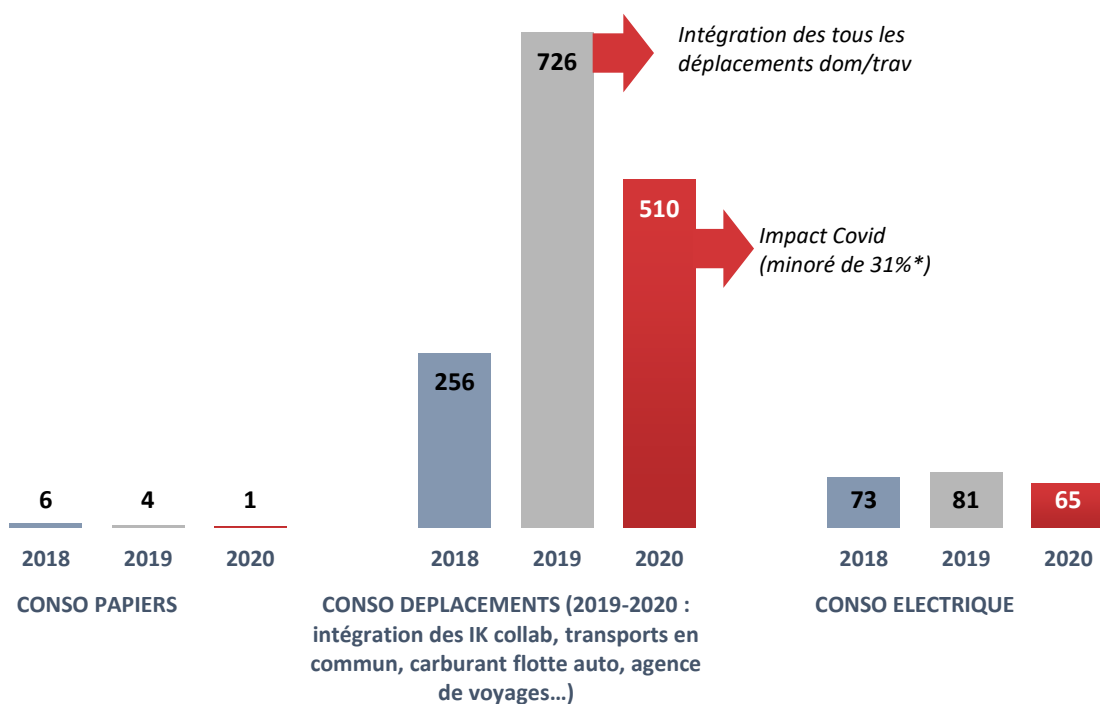
Concernant sa consommation d'eau au niveau de ses collaborateurs, Umanis a mis en place sur ses sites des fontaines à eau dans le but de limiter l'utilisation des bouteilles plastique.

Umanis a une faible consommation de matières premières. Nous avons supprimé les imprimantes de proximité dites « de bureau » pour des imprimantes collectives codées en recto verso par défaut les impressions sont programmées en noir et blanc et recto/verso par défaut sur toutes les imprimantes d'Umanis, les impressions de documents de travail se font à 100% sur du papier certifié « Ecolabel Européen ». L'Ecolabel européen la "Fleur", créé en 1992, est la certification écologique officielle européenne.

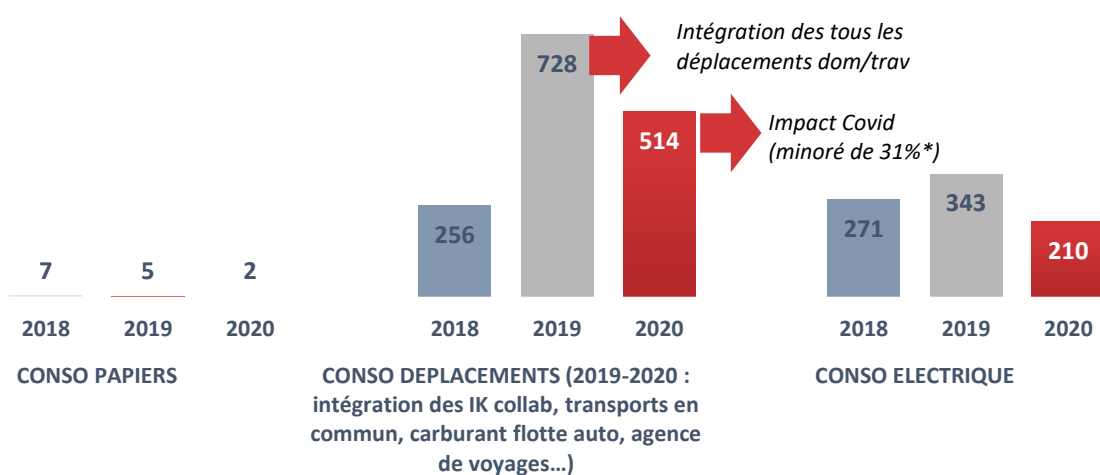
Ce label concerne des produits qui ont un moindre impact sur l'environnement sur la base de critères environnementaux et de critères de performance (un produit labellisé doit être au moins aussi efficace qu'un produit classique). Un produit doit impérativement remplir tous les critères pour pouvoir obtenir le [label écologique de l'UE](#).

Ces critères écologiques tiendront compte de tous les aspects de la vie d'un produit, depuis sa production et son utilisation jusqu'à son élimination ultérieure (l'approche dite "du berceau à la tombe" ou cycle de vie).

## Evolution emission CO2 en TeqCo2 France



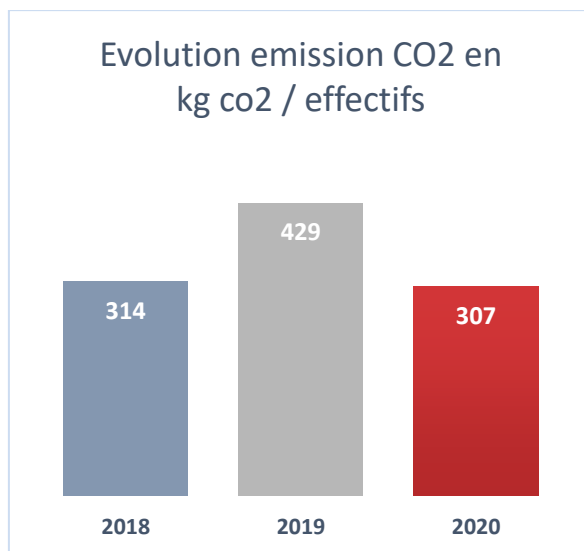
## Evolution emission CO2 en TEQco2 Monde



**A noter :** intégration de tous les modes de déplacements dans la rubrique « conso déplacement » à savoir, la consommation de carburant des véhicules du parc auto, le nb d'IK payés aux collaborateurs, les remboursements des abonnements transports, tous les déplacements et locations de véhicules de notre agence de voyages.

Par conséquent, la rubrique « conso carburant » a été intégrée dans cette nouvelle rubrique.

\*Une minoration de 31% a été appliquée aux économies réalisées (effets rebonds du télétravail préconisée par l'ADEME).



*Les données liées aux déplacements des collaborateurs ont été intégrés rétroactivement depuis 2019 uniquement. De ce fait, l'année 2018 ne peut être comparée à 2019 et 2020.*

*L'année 2019 sera par conséquent considérée comme année de référence pour le suivi et l'évaluation de nos actions liées aux déplacements de nos collaborateurs.*

## 8.2 Economie circulaire

### 8.2.1 Prévention et gestion des déchets

En lien avec sa certification ISO 14001 sur ses sites, l'engagement d'Umanis sur les sites principaux sur la gestion des déchets concerne notamment :

- ✓ Le papier par le tri dans les locaux et la collecte sélective, et récupération et destruction des archives par un fournisseur spécialisé,
- ✓ Les ampoules, les cartouches d'encre, sont reprises par les fournisseurs,
- ✓ Les piles sont remises en point de collecte,
- ✓ Le matériel informatique sont systématiquement recyclés via des organismes accrédités, ou donnés à des associations ou écoles,
- ✓ Le mobilier usagé est récupéré par des organismes spécialisés.

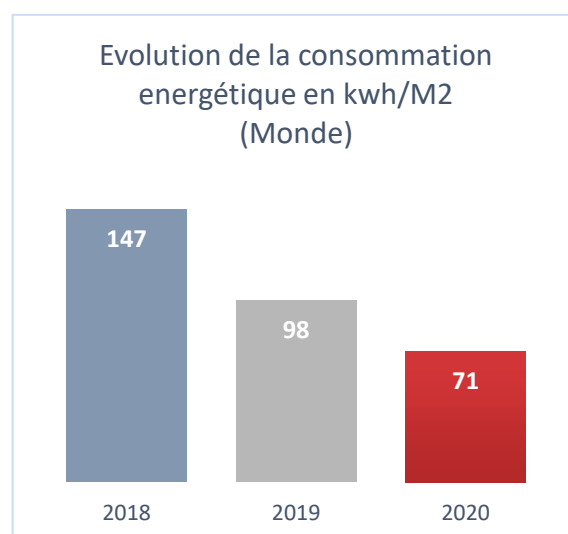
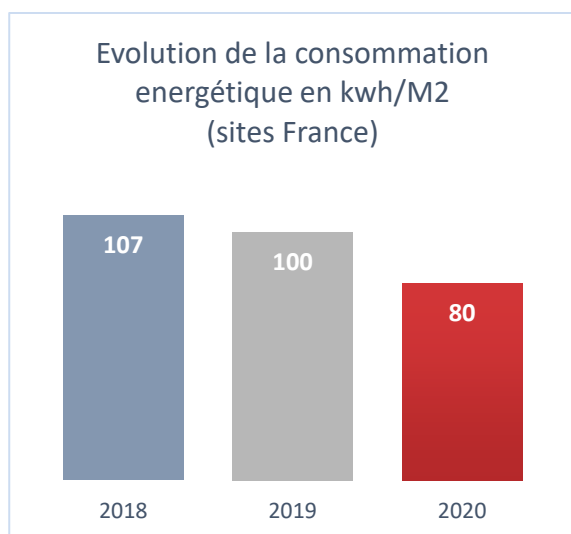
### 8.2.2 Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire

Ouverture d'une cafétéria au siège social à Levallois Perret courant octobre 2019 :

- ✓ Les produits proposés sont issus de circuits courts Bio et Equitable.
- ✓ Une politique zéro plastique.
- ✓ Proposition de plats végétariens,
- ✓ Les invendus sont proposés le mercredi et le vendredi à -50% à partir de 15h

Les distributeurs automatiques en place sont gérés par une entreprise prestataire, également en charge de contrôler et d'assurer la collecte et le traitement des denrées dont la date limite de consommation (DLC) est dépassée.

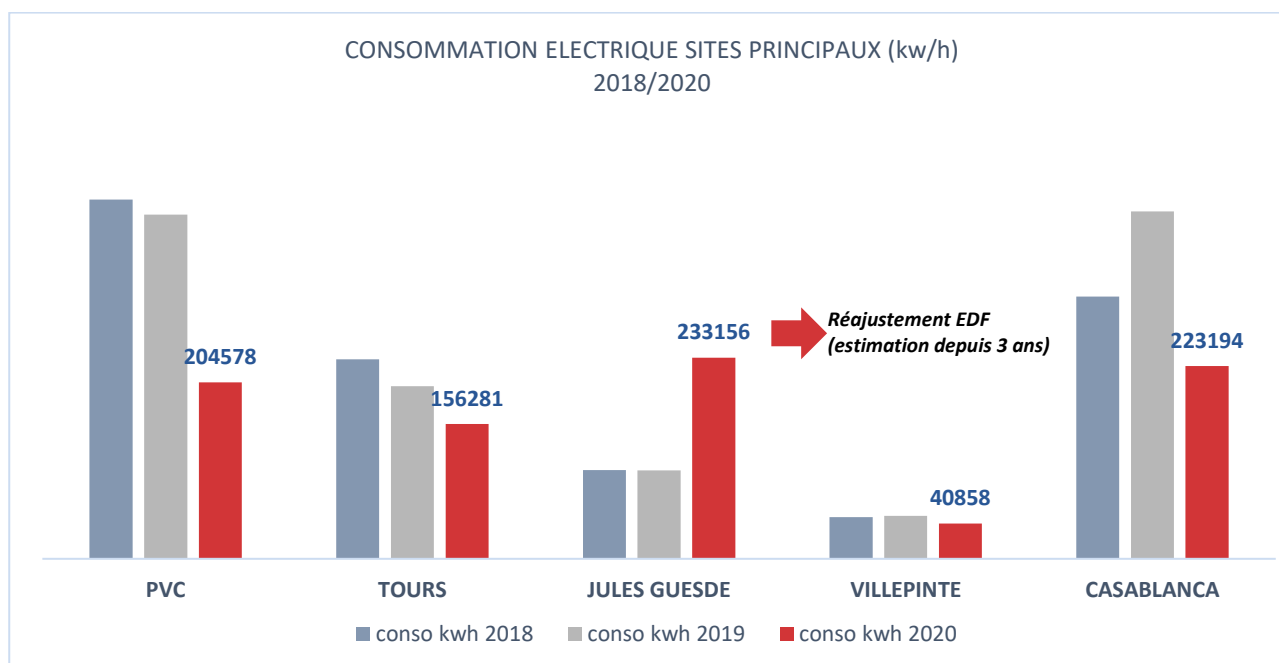
## Consommations électriques



La valeur cible attendue pour les immeubles de bureaux à 2030 est de 118kWhEF/m²/an

(DECRET TERTIAIRE LOI ELAN MIS EN PERSPECTIVE AVEC LES DONNEES DU BAROMETRE 2018 DE LA PERFORMANCE ENERGETIQUE ET ENVIRONNEMENTALE DES BATIMENTS- SOURCE

<https://o-immobilierdurable.fr/decret-tertiaire-quelle-mise-en-oeuvre-concrete-dans-limmobilier-retour-sur-la-conference-du-11-decembre-2019-au-simi/>)

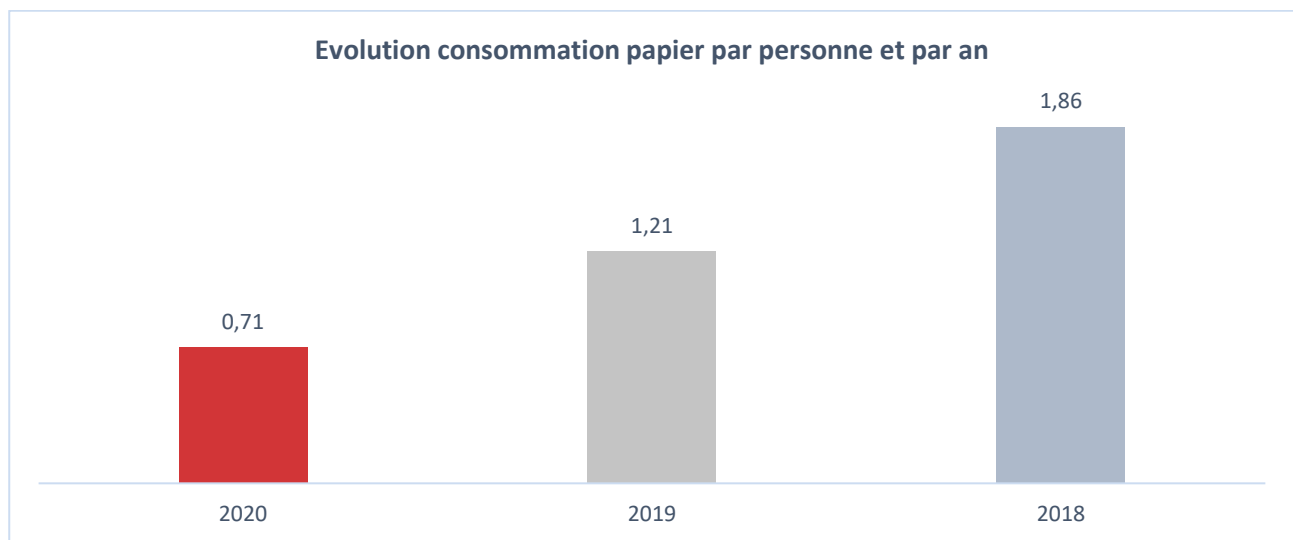
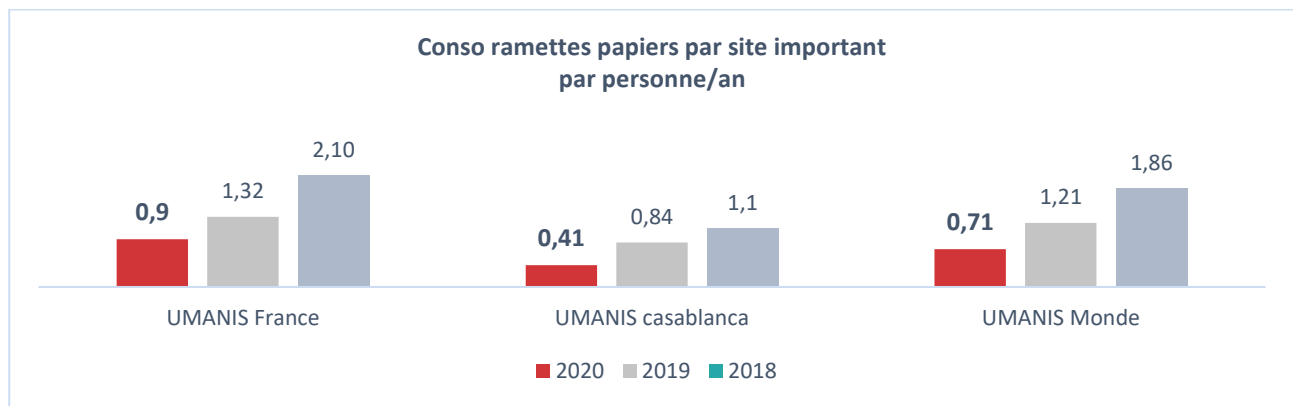


L'année 2020 ne peut être analysée du fait de la généralisation du télétravail des équipes depuis mars 2020.

Une rationalisation des locaux sur 2020 en Régions et l'externalisation de 90% de notre infrastructure chez notre partenaire HISI devraient permettre une diminution significative de notre consommation électrique sur les prochaines années.

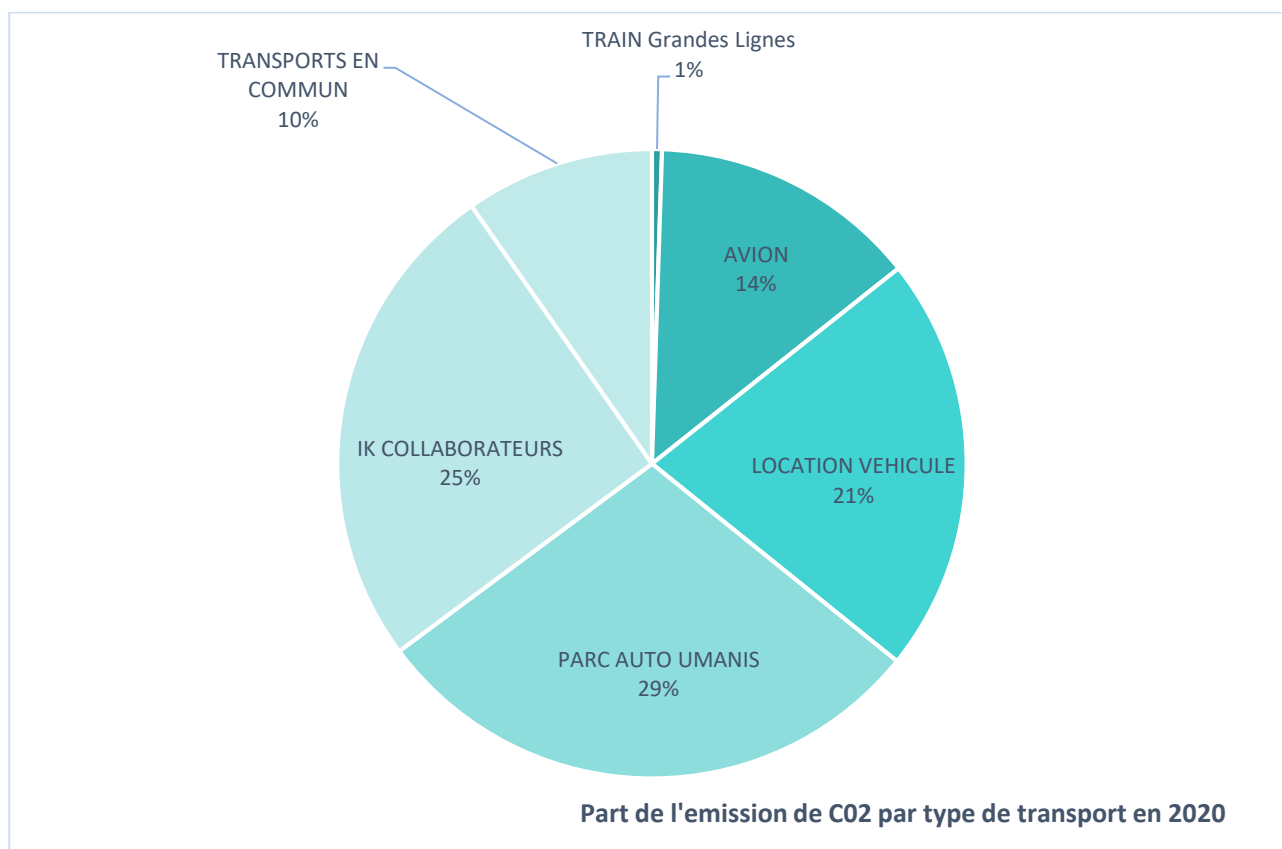
**A noter :** un rappel de facturation EDF sur le site de Jules Guesde en raison de consommation estimative depuis 3 années.

## CONSOMMATION PAPIERS



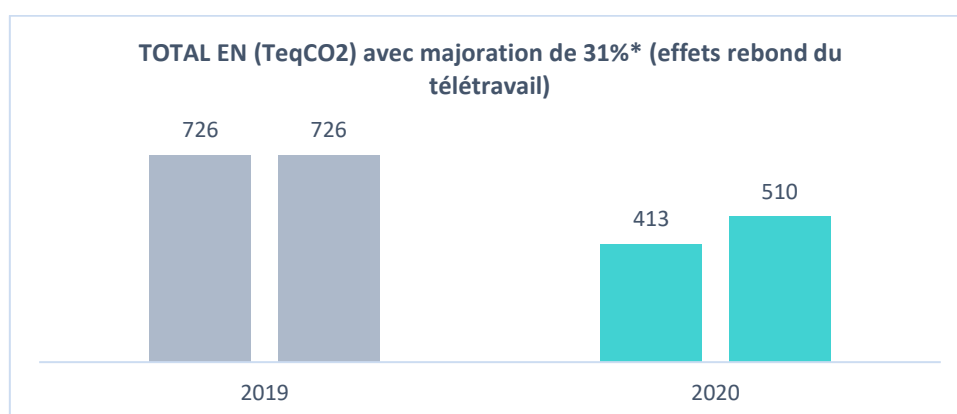
*Même si l'année 2020 ne pourra pas nous permettre de constater une réelle diminution de notre consommation de papier du fait de la généralisation du télétravail, néanmoins, nos efforts de dématérialisation entrepris depuis plusieurs années (suivi de mission, réponses clients, facturation, entretiens de performance, dossier de candidature, contrat de travail...) restent toujours très actifs (à venir sur 2021 : bulletin de salaires dématérialisés).*

## NOS DEPLACEMENTS EN 2019 ET 2020



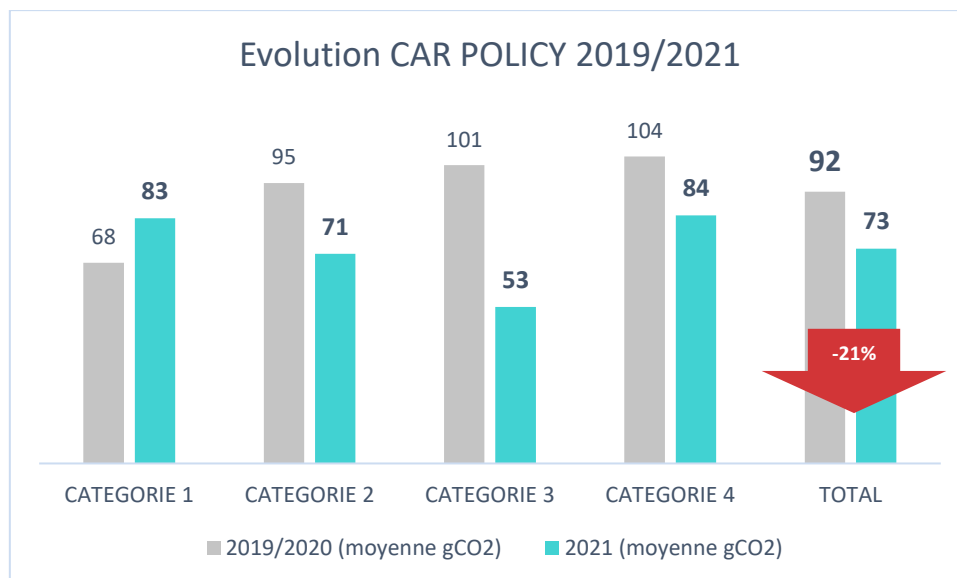
*Etude menée sur 1277 collaborateurs en 2019 et 864 en 2020.  
Cette étude a été menée de façon rétroactive sur 2019 afin d'avoir une période de référence significative.*

L'activité d'Umanis n'entraîne pas de rejet conséquent de gaz à effet de serre. L'activité Umanis implique néanmoins le déplacement de ses collaborateurs. Les déplacements professionnels sont maîtrisés et centralisés en interne grâce à notre Service Voyages qui favorise les déplacements à moindre impact de pollution conformément à sa politique Voyages et déplacements.



*L'année 2019 enregistre 726 Tonnes eq CO2 d'émission liées aux déplacements et l'année 2020 413 Teq CO2 (avant imputation des 31% liés aux effets rebonds du télétravail préconisé par l'ADEME).*

*Soit après majoration, un total pour 2020 de 510 Tonnes eq CO2 d'émission pour tous les déplacements*



*Le nombre de véhicule présent dans le parc automobile a augmenté en 2020 avec l'intégration des véhicules de « contacts consulting » fusionnée courant 2020. Nous comptons dorénavant 3 véhicules électriques.*

Bien que les émissions de CO2 de notre car Policy diminuent de 21%, nous constatons une augmentation de la catégorie 1 du fait de la proposition de véhicule « essence » (vignette crit'air 1) en remplacement des modèles « diesel » (vignette crit'air 2).

Depuis 2020, notre CAR POLICY comprend au moins un véhicule HYBRID et/ou ELECTRIQUE par catégorie. Les véhicules de pool sont quant à eux systématiquement remplacés par des véhicules électriques ou hybrides au fur et à mesure des renouvellements.

### 8.3 Protection de la biodiversité et Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable

En tant qu'entreprise de services, et de ce fait, n'appartenant pas à un secteur lié à l'exploitation de ressources naturelles, l'activité même d'Umanis n'a pas d'incidence sur la biodiversité.

En tant qu'entreprise de services du numérique (ESN) évoluant dans le tertiaire, et de ce fait, n'appartenant pas à un secteur impacté ou impactant le monde animal, l'activité même d'Umanis n'a pas d'incidence sur son bien-être.

Egalement, les activités d'Umanis n'engendrent aucunement d'impacts négatifs allant à l'encontre d'une alimentation responsable.

## 9 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE



BUREAU VERITAS EXPLOITATION  
8, cours du Triangle  
92800 PUTEAUX  
Société par Actions Simplifiées  
RCS Nanterre – 790 184 675

### Rapport de vérification de la déclaration de performance extra-financière

La déclaration de performance extra-financière revue concerne l'exercice clos le 31 décembre 2020.

#### Demande, Responsabilités et Indépendance

Suite à la demande qui nous a été faite par le groupe Umanis et en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce français, nous avons effectué la vérification de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) relative à l'exercice clos le 31/12/2020 publiée dans le rapport de gestion du groupe Umanis, en tant qu'organisme tiers indépendant et accrédité par le Cofrac sous le N° 3-1341 (liste des implantations et portée disponibles sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)).

Il appartient au groupe Umanis d'établir et publier la DPEF en référence aux articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce français. La DPEF a été préparée sous la coordination de la responsable qualité en charge de la coordination du reporting dans le groupe Umanis conformément aux outils de collecte et de traitement des données, ci-après nommés «les procédures de reporting». La DPEF sera disponible sur le site internet de la société.

Il nous appartient de conduire les travaux de vérification de la DPEF qui nous permettent de formuler un avis motivé quant à :

- ✓ La conformité de la DPEF 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 ;

Nous avons conduit les travaux de vérification de la DPEF de manière impartiale et indépendante, en conformité avec les pratiques professionnelles de la tierce partie indépendante et en application du Code Ethique appliqué par l'ensemble des intervenants Bureau Veritas.

#### Nature et étendue des travaux

Pour délivrer l'avis motivé sur la conformité de la DPEF et l'avis motivé sur la sincérité des informations fournies, nous avons effectué nos travaux de vérification conformément aux articles A.225-1 à A.225-4 du Code de commerce et à notre méthodologie interne, pour la vérification de la DPEF, notamment :

- ✓ Nous avons pris connaissance du périmètre consolidé devant être considéré pour l'établissement de la DPEF, tel que précisé dans l'article L.233-16 du code de commerce. Et nous sommes assurés que la DPEF couvre l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre consolidé précisé dans la DPEF ;
- ✓ Nous avons collecté des éléments de compréhension relatifs aux activités de la société, au contexte dans lequel la société évolue, et aux conséquences sociales et environnementales de ses activités et des effets de ces activités quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- ✓ Nous avons pris connaissance du contenu de la DPEF et vérifié qu'elle intègre les éléments de l'article R.225-105 du code de commerce :
  - La présentation du modèle d'affaires de la société ;
  - La description des principaux risques liés à l'activité de la société, pour chaque catégorie d'information mentionnée au III de l'article L.225-102-1, 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 appliquées par la société, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance des risques identifiés ;
  - Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;



- ✓ Nous avons examiné le dispositif de l'entreprise pour passer en revue les conséquences de ses activités telles que listées au III de l'article L.225-102-1, identifier et hiérarchiser les risques afférents ;
- ✓ Nous avons identifié les informations manquantes ainsi que les informations omises sans que soient fournies d'explications ;
- ✓ Nous avons vérifié que les informations omises relatives aux risques principaux identifiés font l'objet, dans la DPEF, d'une explication claire et motivée des raisons justifiant cette omission ;
- ✓ Nous nous sommes assurés de la mise en place par la société de processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF. Nous avons examiné les « procédures de reporting » au regard de leur pertinence, fiabilité, caractère compréhensible, exhaustivité et neutralité, et le cas échéant, en tenant compte des bonnes pratiques professionnelles issues d'un référentiel sectoriel ;
- ✓ Nous avons identifié les personnes qui au sein de la société, sont en charge de tout ou partie du processus de reporting et nous avons mené des entretiens auprès de certaines de ces personnes ;
- ✓ Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
- ✓ Nous avons apprécié par échantillonnage la mise en œuvre des « procédures de reporting », notamment les processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle des informations ;
- ✓ Pour les données quantitatives <sup>1</sup> que nous avons considérées comme étant les plus importantes, nous avons :
  - Réalisé une revue analytique des données et vérifié, sur la base de sondages, les calculs et la compilation de ces informations au niveau du siège et des entités vérifiées ;
  - Sélectionné un échantillon d'entités<sup>2</sup> contributrices dans le périmètre de consolidation, en fonction de leur activité, de leur contribution aux données consolidées de la société, de leur implantation et des résultats des travaux effectués lors des précédents exercices ;
  - Réalisé des tests de détails sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des « procédures de reporting », à rapprocher les données des pièces justificatives, à vérifier les calculs et la cohérence des résultats ;

<sup>1</sup> Indicateurs clés de performance : Notation ECOVADIS, % de formation des managers à la charte éthique, nombre d'alertes, % de sous-traitants en conformité administratives, % de déploiement de charte éthique auprès des sous-traitants, % de sous-traitants ayant participé à l'enquête RSE, nombre total d'embauches, nombre de jours de mécénats de compétences.

Taux de fréquence, taux de gravité, taux d'absentéisme, Egalité homme/femme, recrutement : % de femmes, % femmes identifiées « Talents », nombre de salariés avec handicap, Taux d'emploi des salariés avec handicap, Répartition Homme/Femmes, % de femmes dans les effectifs, total heures de formation, ratio heures de formation/ collaborateur, âge moyen : -30 ans, entre 30 et 40 ans, plus de 40 ans, motifs des départs volontaires en IDF, régions, et CDS, Rémunération médiane, taux de fidélisation des talents.

nombre de sites certifiés ISO27001, nombre de réclamation RGPD, Nombre d'ateliers Webinar, Nombre d'inscrits aux webinar, % de satisfaction client, Taux de renouvellement des contrats.

Consommation de papier TeqCO2, consommation liée aux déplacements TeqCO2, CAR POLICY gCO2, consommation électrique kWh/m2, nombre de sites certifiés ISO14001, total kg eqCO2/effectifs

Informations sociales : effectif répartition par âge par sexe, par régions, par entités, par zones géographiques ; Nombre d'embauches par sexe, rémunération médiane par entité, nombre de jours d'absence par motif, nombre total d'heures de formation par entités, causes des absences par entité, et les informations qualitatives : gestion des talents, gestion de la performance, organisation du temps de travail, l'organisation du dialogue social, bilan des accords avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel liés au bien-être au travail, condition de santé et de sécurité au travail, politiques mises en œuvre en matière de formation, mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, politique de lutte contre les discriminations.

Informations environnementales : émissions de CO2 liées aux déplacements, consommation de papier, consommation d'électricité, consommation de carburants, consommation électrique des sites principaux, consommation de ramettes de papier par personne pour les sites importants, évolution de la consommation par personne et par an, part de CO2 par type de déplacement, évolution de la CAR POLICY et les informations qualitatives relatives : politique générale en matière environnementale, pollution, économie circulaire.

Informations sociétales : actions de partenariat ou de mécénat, politique d'achats responsables, travaux de recherche

<sup>2</sup> Umanis UES France (Umanis SA, Umanis Ingénierie), UMS France pour les données sociales.

Les sites de Paul Vaillant Couturier et Jules Guesdes à Levallois-Perret et le site de Casablanca pour les données environnementales.



- L'échantillon sélectionné représente un taux de couverture de 88% des effectifs et 91% des valeurs reportées pour les informations environnementales testées ;
- ✓ Pour les informations qualitatives que nous avons estimées les plus importantes, nous avons consulté des sources documentaires et, conduit des entretiens avec les personnes en charge de leur rédaction. ;
- ✓ Nous avons examiné la cohérence des informations mentionnées dans la DPEF.
- ✓ Nos travaux ont été conduits entre 8 mars 2021 et la signature de notre rapport sur une durée d'environ une semaine par un vérificateur. Nous avons conduit une demi-douzaine d'entretiens avec des personnes en charge du reporting lors de cette mission.

#### Observations sur les procédures de reporting ou le contenu de certaines informations

Sans remettre en cause les conclusions ci-dessous, nous exprimons les observations suivantes :

- ✓ Un grand nombre d'indicateurs clés de performance sont définis, certains redondants sur une même thématique. Un travail de rationalisation des indicateurs clé de performance pourrait être effectué.
- ✓ Le manque de protocole de reporting, et notamment de définitions des indicateurs peut nuire à terme à l'homogénéité du reporting et à l'extension du périmètre aux filiales étrangères.

#### Avis motivé

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la conformité de la déclaration aux dispositions de l'article R.225-105 et la sincérité des informations fournies.

A Puteaux, 2 avril 2021

Pour Bureau Veritas

Laurent Mallet  
Directeur d'agence

## 10 TABLE DE CONCORDANCE

### Tableau de concordance des informations requises par l'article L.225-102-1 et l'article R.225-105 du code de commerce

Le présent document de référence comprend les informations requises par les articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce.

Le tableau de concordance suivant renvoie aux sections du document correspondant à la déclaration de performance extra financière.

Déclaration de performance extra financière	Chapitre(s)/ Section(s)
<b>I. Modèle d'affaires Cahier introductif</b>	<b>2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8</b>
<b>II. Présentation des principaux risques</b>	<b>3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6</b>
<b>III. Procédures de diligence raisonnables et indicateurs clés de performance</b>	<b>4.1, 4.2, 4.3, 4.5</b>
<b>IV. Conséquences sociales de l'activité</b>	<b>6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6</b>
<b>V. Conséquences environnementales de l'activité</b>	<b>8.1, 8.2, 8.3</b>
<b>VI. Respect des droits de l'Homme</b>	<b>2.8, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4</b>
<b>VII. Lutte contre la corruption</b>	<b>2.8, 5.1, 5.3, 5.4</b>
<b>VIII. Lutte contre l'évasion fiscale</b>	<b>2.8, 5.1, 5.4</b>
<b>IX. Changement climatique</b>	<b>2.8, 3.6, 8.1</b>
<b>X. Economie circulaire</b>	<b>2.8, 8.2</b>
<b>XI. Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés</b>	<b>6.5.4, 6.5.5, 6.5.6, 6.6</b>
<b>XII. Lutte contre le gaspillage alimentaire</b>	<b>8.8.2</b>
<b>XIII. Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité</b>	<b>2.8, 6.2, 6.3</b>
<b>XIV. Handicap</b>	<b>6.2, 6.3</b>
<b>XV. Lutte contre la précarité alimentaire</b>	<b>2.8.2, 5.2.2</b>
<b>XVI. Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable</b>	<b>8.3</b>

# ***Dernières Publications scientifiques des travaux de la direction Umanis Research & Innovation***

## **Moteurs de recommandations**

- **TITRE : Requêtes personnalisées sous un modèle de profil utilisateur généralisé basé sur les préférences SPARQL floues.**
- CONFERENCE : 20e Conférence Internationale Francophone sur l'Extraction et la Gestion des Connaissances (EGC'20)
- AUTEURS : O. Slama
- DATE : 27/01/2020
- LIEU : Bruxelles, Belgique
- URL : <https://egc2020.sciencesconf.org/>
  
- **TITRE : Learning Fuzzy SPARQL User Preferences**
- CONFERENCE : 31th IEEE International Conference on Tools with Artificial Intelligence (ICTAI'19)
- AUTEURS : O. Slama, A.Yazidi.
- DATE : 04/11/2019
- LIEU : Portland, Oregon, USA
- URL : <http://www.ictai2019.org/index.html>
  
- **TITRE : Personalized queries under a generalized user profile model based on fuzzy SPARQL preferences**
- CONFERENCE : 28th IEEE International Conference on Fuzzy Systems (Fuzz-IEEE'19)
- AUTEURS : O. Slama
- DATE : 23/06/2019
- LIEU : New Orleans, LA, USA
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/8858863>

## **Orchestration optimisée de containers :**

- **TITRE : New Scheduling Strategy Based on Multi-Criteria Decision Algorithm**
- CONFERENCE : The Euromicro International Conference on Parallel, Distributed and Network-Based Processing (IEEE PDP 2019)
- AUTEURS : T. Menouer, P. Darmon
- DATE : 13/02/2019
- LIEU : Pavia, Italy
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/8671594>
  
- **TITRE : Towards a Parallel Constraint Solver for Cloud Computing Environment**
- CONFERENCE : The IEEE International Conference On Big Data Service And Applications
- AUTEURS : T. Menouer, N. Sukhija, P. Darmon
- DATE : 09/04/2019
- LIEU : San Francisco East Bay, California, USA
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/8848257>

- **TITRE : SAFC: Scheduling and Allocation Framework for Containers in a Cloud Environment**
- CONFERENCE : The International Conference on High Performance Computing & Simulation (HPCS 2019)
- AUTEURS : T. Menouer, C. Cerin, C. Jiang, J. Rivalan
- DATE : 18/07/2019
- LIEU : Dublin, Ireland
- URL : <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=Y2lzZWR1LmluZm98aHBjczlwMTI8Z3g6MjgzOTViYTExZTY2ZDZjOA>
  
- **TITRE : Containers Scheduling Consolidation Approach for Cloud Computing**
- CONFERENCE : The International Symposium on Pervasive Systems, Algorithms and Networks (I-SPAN 2019)
- AUTEURS : T. Menouer, P. Darmon
- DATE : 17/09/2019
- LIEU : Naples, Italy
- URL : [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-30143-9\\_15](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-30143-9_15)
  
- **TITRE : Power efficiency Containers Scheduling Approach Based on Machine Learning Technique for Cloud Computing Environment**
- CONFERENCE : The International Symposium on Pervasive Systems, Algorithms and Networks (I-SPAN 2019)
- AUTEURS : T. Menouer, O. Manad, C. Cérin, P. Darmon
- DATE : 17/09/2019
- LIEU : Naples, Italy
- URL : [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-30143-9\\_16](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-30143-9_16)
  
- **TITRE : Accelerated Promethee Algorithm Based on Dimensionality Reduction**
- CONFERENCE : 9th IEEE International Symposium on Cloud and Service Computing
- AUTEURS : T.Menouer, C. Cérin, P.Darmon
- DATE : 19/11/2019
- LIEU : Kaohsiung, Taiwan
- URL : [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-38651-1\\_17](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-38651-1_17)
  
- **TITRE : Opportunistic Scheduling and Resources Consolidation System based on a New Economic Model**
- NOM DE LA REVUE (Journal) : The Journal of Supercomputing.
- AUTEURS : T.Menouer, C.Cérin, CH.Hsu
- DATE : 07/03/2020
- URL : <https://link.springer.com/article/10.1007/s11227-020-03231-z>
  
- **TITRE : KCSS: Kubernetes Container Scheduling Strategy**
- NOM DE LA REVUE (Journal) : The Journal of Supercomputing.
- AUTEURS : T.Menouer
- DATE : 02/09/2020
- URL : <https://link.springer.com/article/10.1007/s11227-020-03427-3>
  
- **TITRE : Towards pervasive containerization of HPC job schedulers**
- CONFERENCE : 32th International Symposium on Computer Architecture and High Performance Computing (SBAC-PAD 2020)
- AUTEURS : N.Greneche, C. Cérin, T.Menouer
- DATE : 08/09/2020
- LIEU : Porto, PORTUGAL
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/9235080>

- **TITRE : Cloud Allocation and Consolidation Based on a Scalability Metric**
- CONFERENCE : 20th International Conference on Algorithms and Architectures for Parallel Processing (ICA3PP)
- AUTEURS : T.Menouer, A.Khedimi, C. Cérin, C.Jiang
- DATE : 02/10/2020
- LIEU : New York, USA
- URL : [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-60248-2\\_26](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-60248-2_26)
  
- **TITRE : Smart Network Slices Scheduling in Cloud**
- CONFERENCE : IEEE International Conference on Smart Cloud
- AUTEURS : T.Menouer, A.Khedimi, C. Céring
- DATE : 07/11/2020
- LIEU : Washington DC, USA
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/9265946>
  
- **TITRE : Scheduling Service Function Chains with Dependencies in the Cloud**
- CONFERENCE : IEEE International Conference on Cloud Networking (CloudNet)
- AUTEURS : T.Menouer, A.Khedimi, C. Cérin, C.Jiang, M. Chahbar
- DATE : 10/11/2020
- LIEU : Virtual Conference
- URL : <https://cloudnet2020.ieee-cloudnet.org/>

#### **Privacy / GDPR / Cryptographie:**

- **TITRE : Implémentation des Plugins Logstash de Généralisation et de Chiffrement pour l'Anonymisation et la Pseudonymisation**
- CONFERENCE : 21<sup>ème</sup> édition de la conférence Extraction et Gestion des Connaissances (EGC)
- AUTEURS : A. Hassan, A. Mrabet, P. Darmon
- DATE : 27.01.2021
- LIEU : Montpellier, France
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/346605314\\_Implementation\\_des\\_Plugins\\_Logstash\\_de\\_Generalisation\\_et\\_de\\_Chiffrement\\_pour\\_l'Anonymisation\\_et\\_la\\_Pseudonymisation](https://www.researchgate.net/publication/346605314_Implementation_des_Plugins_Logstash_de_Generalisation_et_de_Chiffrement_pour_l'Anonymisation_et_la_Pseudonymisation)
  
- **TITRE : SecP2I : A Secure Multi-party Discovery of Personally Identifiable Information (PII) in Structured and Semi-structured Datasets**
- CONFERENCE : IEEE International Conference on Big Data
- AUTEURS : A. Mrabet, M. Bentounsi, P. Darmon
- DATE : 09.12.19
- LIEU : Los Angeles, USA
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/337465545\\_SecP2I\\_A\\_Secure\\_Multi-party\\_Discovery\\_of\\_Personally\\_Identifiable\\_Information\\_PII\\_in\\_Structured\\_and\\_Semi-structured\\_Datasets](https://www.researchgate.net/publication/337465545_SecP2I_A_Secure_Multi-party_Discovery_of_Personally_Identifiable_Information_PII_in_Structured_and_Semi-structured_Datasets)
  
- **TITRE : Détection des Données à Caractère Personnel dans les Bases Multidimensionnelles**
- CONFERENCE : EDA'19 : 15<sup>ème</sup> Journées Business Intelligence & Big Data
- AUTEURS : A. Mrabet, A. Hassan, P. Darmon
- DATE : 03.10.19
- LIEU : Montpellier, France
- URL : <https://editions-rnti.fr/?inprocid=1002544>

- **TITRE : Personal Data Detection in Multidimensional Databases**
- CONFERENCE : 8<sup>th</sup> International Conference on Innovation and New Trends in Information Technology
- AUTEURS : A. Mrabet, A. Hassan, P. Darmon
- DATE : 20.12.19
- LIEU : Tangier, Morocco
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/337445492\\_Personal\\_Data\\_Detection\\_in\\_Multidimensional\\_Databases](https://www.researchgate.net/publication/337445492_Personal_Data_Detection_in_Multidimensional_Databases)
- **TITRE : ARIANE : la Gouvernance des Données comme Accélérateur de Conformité au Règlement Général sur la Protection des Données**
- CONFERENCE : BDA 2019 (35eme conférence sur la gestion des données)
- AUTEURS : M. Bentounsi, E. Cante, D. Coia, P. Darmon, A. Chambourcy, G. Gnokam
- DATE : 15/10/2019
- LIEU : Lyon, France
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/334431954\\_ARIANE\\_la\\_Gouvernance\\_des\\_Donnees\\_comme\\_Accelerateur\\_de\\_Conformite\\_au\\_Reglement\\_General\\_sur\\_la\\_Protection\\_des\\_Donnees](https://www.researchgate.net/publication/334431954_ARIANE_la_Gouvernance_des_Donnees_comme_Accelerateur_de_Conformite_au_Reglement_General_sur_la_Protection_des_Donnees)
- **TITRE : High-performance of the Multiplication over the Quadratic Extension in Montgomery Domain for the Pairing Cryptosystems**
- CONFERENCE : 19th International Conference on Sciences and Techniques of Automatic Control and Computer Engineering (STA)
- AUTEURS : A. Mrabet, P. Darmon
- DATE : 24.03.19
- LIEU : Sousse, Tunisie
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/333228375\\_Highperformance\\_of\\_the\\_Multiplication\\_over\\_the\\_Quadratic\\_Extension\\_in\\_Montgomery\\_Domain\\_for\\_the\\_Pairing\\_Cryptosystems](https://www.researchgate.net/publication/333228375_Highperformance_of_the_Multiplication_over_the_Quadratic_Extension_in_Montgomery_Domain_for_the_Pairing_Cryptosystems)

#### Quantum IA :

- **TITRE : A hybrid “quantum and classical” method for outlier detection**
- CONFERENCE : 9th International Conference on Software and Computer Application (ICSCA 2020)
- AUTEURS : R.Mazouzi, P.Harel
- DATE : 18/02/2020
- LIEU : Langkawi, Malaysia
- URL : <http://www.icsca.org>

#### BI / OLAP

- **TITRE : Data Reduction in Multifunction OLAP**
- CONFERENCE : 23<sup>rd</sup> European Conference on Advances in Databases and Information Systems (ADBIS'19)
- AUTEURS : A. Hassan, P. Darmon
- DATE : 08.09.19
- LIEU : Bled, Slovenia
- URL : [https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-28730-6\\_25](https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-030-28730-6_25)
- **TITRE : Analyse en ligne des données de biodiversité en milieu agricole**
- CONFERENCE : Spatial Analysis and GEomatics (SAGEO'19)
- AUTEURS : E. Edoh-Alove, A. Besnard, C. Brenon, S. Bimonte, B. Fontaine, A. Hassan, Y. Hifdi, R. Preud'homme, I. Rakotoniaina, A. Sakka
- DATE : 13.11.19
- LIEU : Clermont-Ferrand, France

- URL : <https://www.researchgate.net/publication/336686141> Analyse en ligne des donnees de biodiversite en milieu agricole
- **TITRE : Une nouvelle méthodologie de géovisualisation pour les entrepôts de données de trajectoires**
- CONFERENCE : 15ème Journées Business Intelligence & Big Data (EDA'19)
- AUTEURS : S. Bimonte, A. Hassan, R. Lenain
- DATE : 03.10.19
- LIEU : Montpellier, France
- URL : <https://editions-rnti.fr/?inprocid=1002550>
- **TITRE : Réduction de la quantité de données à visualiser dans l'OLAP multifonctions**
- CONFERENCE : 37ème congrès INFormatique des ORganisations et Systèmes d'Information et de Décision (INFORSID'19)
- AUTEURS : A. Hassan, P. Darmon
- DATE : 11.06.19
- LIEU : Paris, France
- URL : [http://inforsid.fr/actes/2019/INFORSID2019\\_p308-313.pdf](http://inforsid.fr/actes/2019/INFORSID2019_p308-313.pdf)

#### **Blockchain :**

- **TITRE : Smart Contracts Search Engine in Blockchain**
- CONFERENCE : The International Conference on Future Networks and Distributed Systems (ICFNDS 2019)
- AUTEURS : H. Tran, T. Menouer, P. Darmon, A. Doucoure, F. Binder
- DATE : 01/07/2019
- LIEU : Paris, France
- URL : <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3341325.3342015>
- **TITRE: Privacy-Aware and Authentication based on Blockchain with Fault Tolerance for IoT enabled Fog Computing**
- CONFERENCE: 2020 Fifth International Conference on Fog and Mobile Edge Computing (FMEC)
- AUTEURS: Oussama Mounnan; Abdelkrim El Mouatasim; Otman Manad; Tarik Hidar; Anas Abou El Kalam; Noureddine Idboufker
- DATE : 01/07/2020
- LIEU : Paris, France
- URL : <https://www.researchgate.net/publication/343114481> Privacy-Aware and Authentication based on Blockchain with Fault Tolerance for IoT enabled Fog Computing
- **TITRE: A Novel Approach Based on Blockchain to Enhance Security with Dynamic Policy Updating**
- CONFERENCE: 7<sup>th</sup> International Conference on Internet of Things: Systems, Management and Security (IOTSMS 2020)
- AUTEURS: Oussama Mounnan; Abdelkrim El Mouatasim; Otman Manad; Aissam Outchakoucht; Hamza Es-smaali; Larbi Boubchir
- DATE :14/12/2020
- LIEU : Paris, France
- URL:<https://www.researchgate.net/publication/348999079> A Novel Approach Based on Blockchain to Enhance Security with Dynamic Policy Updating

#### **Computer Vision :**

- **TITRE : New Graph Edit Distance for Deformable 3D Objects Recognition based on Triangle-Stars Decomposition**
- NOM DE LA REVUE (Journal) : Pattern Recognition. 90. 297-307.
- AUTEURS : K. Madi, E. Paquet, H. Kheddouci
- DATE : 01/06/19

- URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0031320319300627>
  
- **TITRE : New Graph Embedding Approach for 3D Protein Shape Classification**
- CONFERENCE : IEEE International Conference Imaging, Vision & Pattern Recognition IVPR 2020
- AUTEURS : K. Madi, E. Paquet
- DATE : 26/08/20
- LIEU : Kitakyushu, Fukuoka, Japan.
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/9306543>
  
- **TITRE : New Graph Distance based on Stable Marriage formulation for Deformable 3D Objects Recognition**
- CONFERENCE : IEEE International Conference on Computer Systems and Applications (IEEE AICCSA 2019)
- AUTEURS : K. Madi, E. Paquet, H. Kheddouci
- DATE : 07/11/19
- LIEU : Abu Dhabi, Émirats Arabes Unis.
- URL : <https://ieeexplore.ieee.org/document/9035320>
  
- **TITRE : Nouvelle distance de graphe pour la reconnaissance d'objets 3D déformables basée sur la décomposition en étoiles-triangles**
- CONFERENCE : Conférence Nationale en Intelligence Artificielle (CNIA 2019)
- AUTEURS : K. Madi, E. Paquet, H. Kheddouci
- DATE : 01/07/19
- LIEU : Toulouse, France
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/338623069\\_Nouvelle\\_distance\\_de\\_graphe\\_pour\\_la\\_reconnaissance\\_d'objets\\_3D\\_deformables\\_basee\\_sur\\_la\\_decomposition\\_en\\_etoiles-triangles](https://www.researchgate.net/publication/338623069_Nouvelle_distance_de_graphe_pour_la_reconnaissance_d'objets_3D_deformables_basee_sur_la_decomposition_en_etoiles-triangles)

#### **Informatique affective**

- **TITRE : Contribution of temporal and multi-level body cues to emotion classification**
- CONFERENCE : 8th International Conference on Affective Computing and Intelligent Interaction (ACII)
- AUTEURS : N. Fourati, C. Pelachaud, P. Darmon
- DATE : 03.09.19
- LIEU : Cambridge, United Kingdom
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/338200810\\_Contribution\\_of\\_temporal\\_and\\_multi-level\\_body\\_cues\\_to\\_emotion\\_classification](https://www.researchgate.net/publication/338200810_Contribution_of_temporal_and_multi-level_body_cues_to_emotion_classification)

#### **NLP / Sentiment Analysis :1**

- **TITRE : Towards a Performant Multilingual Model Based On Ensemble Learning to Enhance Sentiment Analysis**
- CONFERENCE : ACS/IEEE International Conference on Computer Systems and Applications (AICCSA 2019)
- AUTEURS : O. Manad, T. Menouer, P. Darmon
- DATE : 03/11/2019
- LIEU : Abu Dhabi, UAE
- URL : [https://www.researchgate.net/publication/336059402\\_Towards\\_a\\_Performant\\_Multilingual\\_Model\\_Based\\_On\\_Ensemble\\_Learning\\_to\\_Enhance\\_Sentiment\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/336059402_Towards_a_Performant_Multilingual_Model_Based_On_Ensemble_Learning_to_Enhance_Sentiment_Analysis)

**FIN DU DOCUMENT**