



# **DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE 2021**

# Sommaire

<b>01 LE MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>02 NOTE METHODOLOGIQUE</b>	<b>5</b>
CONTEXTE ET PERIMETRE	5
NOTE SUR LES ENJEUX ET LES RISQUES	5
Les enjeux	5
Les Risques	5
NOTE SUR LES INDICATEURS	6
Indicateurs sociaux	6
Indicateurs environnementaux	6
Taxonomie Européenne	6
<b>03 MODELE D’AFFAIRES</b>	<b>7</b>
UMANIS EN QUELQUES MOTS	8
NOS VALEURS, SOCLE DE NOTRE CULTURE	8
NOS RESSOURCES	9
NOS ACTIVITES	9
RECONNAISSANCES ET CERTIFICATIONS	10
ZOOM SUR NOS OFFRES	11
Offre de service data	11
Offre de service digital expérience	12
Offre de service Infrastructure et Cloud	13
Les partenariats	14
BILAN ET PERSPECTIVES	15
<b>04 LA RSE, UN ENGAGEMENT COLLECTIF</b>	<b>17</b>
NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	18
NOS ENGAGEMENTS	19
GOUVERNANCE	20
PARTIES PRENANTES ET ENJEUX	20
PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS ET OPPORTUNITES	21
PERFORMANCE	23
Indicateurs sociaux	23
Indicateurs Environnement	24
Indicateurs Sociétaux	24

<b>05 INFORMATIONS SOCIALES</b>	<b>25</b>
RESULTATS DE L'ENQUETE COLLABORATEURS	26
DIVERSITE	27
Evolution des effectifs	27
Egalité de traitement	28
GESTION DES TALENTS ET DES COMPETENCES	32
La gestion des talents	33
La gestion de la performance	33
Les sorties	33
La formation	35
Dispositifs légaux	36
QVT ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL	37
L'organisation du temps de travail	37
UMS	37
Absentéisme	37
Relations sociales	39
L'organisation du dialogue social	40
Le bilan des accords	40
SANTE ET SECURITE	41
Les conditions de santé et de sécurité au travail	41
Les accidents de travail (fréquence, gravité, maladies professionnelles)	42
<b>06 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>44</b>
POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE	45
Sensibiliser aux enjeux climatiques	45
Réduire l'impact de nos déplacements	46
Réduire notre consommation d'énergie	46
Limiter la pollution	47
Limiter la consommation d'eau et de papier	47
ECONOMIE CIRCULAIRE	47
Prévention et gestion des déchets	47
Biodiversité, Respect du bien-être animal	48
Alimentation responsable et durable	48
<b>07 INFORMATIONS SOCIÉTALES</b>	<b>49</b>
L'IMPACT LOCAL	50
Le recrutement	50
Cœur Umanis – Notre programme de mécénat des compétences	51
INNOVATION ET RESPONSABILITE NUMERIQUE	52
Recherche et Innovation	52
La Responsabilité numérique	55
LA SATISFACTION DES CLIENTS	56
LA SECURITE ET LA PROTECTION DES DONNEES	57
La sécurité	57
La protection des données personnelles	58

LA LOYAUTE DES PRATIQUES	59
LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	61
<b>08 ANNEXES</b>	<b>62</b>
LES PUBLICATIONS SCIENTIFIQUES D'UMANIS	62
TABLE DE CONCORDANCE	66
<b>09 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE</b>	<b>68</b>

# 01 LE MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL



Notre Déclaration de Performance Extra-financière (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.

La crise sanitaire de ces deux dernières années et les événements climatiques extrêmes qui se multiplient rappellent l'importance de s'engager pour la planète.

Nous avons à cœur d'insuffler une réflexion collective sur les enjeux climatiques en sensibilisant nos collaborateurs à la Fresque du Climat confirmant ainsi notre volonté de

faire de l'environnement un pilier à part entière de notre stratégie de développement.

Pour Umanis, Entreprise du Secteur Numérique, la sobriété numérique est un enjeu majeur. Cela se traduit en particulier par des actions régulières de sensibilisation et par la mise en œuvre d'un référentiel de bonnes pratiques d'éco conception.

Dans un contexte de recrudescence de la cybercriminalité, Umanis reste attentive au déploiement des mesures complémentaires de maîtrise des risques.

Pour la seconde année consécutive, Umanis a été certifiée TOP EMPLOYER avec une note en progression, et intègre ainsi le cercle restreint des 8 ESN françaises. Ce label récompense nos engagements en faveur des collaborateurs.

Notre maillage territorial et nos actions en faveur de l'emploi local et notamment des jeunes ont permis la signature d'un important partenariat opérationnel avec un grand groupe bancaire (affectation en mission de plus de 120 collaborateurs répartis dans toute la France dont près de 30% de juniors).

Le succès de notre programme de mécénat de compétences « Cœur Umanis » démontre un réel engagement de nos collaborateurs qui ont par ailleurs plébiscité pour la deuxième année consécutive, l'environnement et le bien-être comme actions RSE prioritaires.

C'est en développant nos talents et mettant le meilleur de nos expertises au service du bien commun, que nous saurons répondre à la quête de sens attendue pour chacun d'entre nous.

Pour la planète, pour la société et nos collaborateurs !

*Olivier Pouliny*

## 02 NOTE METHODOLOGIQUE

La réalisation de la déclaration de performance extra-financière est le fruit d'un travail commun réalisé par la Direction Qualité Sécurité & RSE, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Opérations et la Direction Financière.

Les données collectées sont issues des tableaux de bord de chaque direction, les autres données par interview auprès des responsables concernés.

### CONTEXTE ET PERIMETRE

La période de reporting des informations RSE est l'exercice du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

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**.

### NOTE SUR LES ENJEUX ET LES RISQUES

#### LES ENJEUX

Les enjeux extra-financiers sont établis par le Comité de Direction et tiennent compte des attentes ou des exigences des parties prenantes. Ils sont révisés annuellement lors de la Revue de Direction Qualité.

#### LES RISQUES

Les risques sont issus des analyses réalisées dans le cadre des certifications :

- ✓ ISO 9001 : risques liés à la performance des processus,
- ✓ ISO 14001 : risques environnementaux,
- ✓ ISO 27001 & HDS : risques concernant la sécurité et la protection des données.

Leur criticité est établie selon un scoring et ils sont revus et validés par le Comité de Direction au plus tard lors des revues de Direction Qualité et Sécurité annuelles.

Dans cette DPEF, seuls les risques majeurs sont présentés.

# NOTE SUR LES INDICATEURS

## INDICATEURS SOCIAUX

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.

## INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Afin d'avoir une vision plus juste et suivant les conseils de l'ADEME, les indicateurs environnementaux présentés dans cette DPEF intègrent désormais les scopes 1, 2 et 3 sur les postes électricité, déplacements et papiers.

De plus, le poste « électricité » intègre tous les sites Umanis depuis 2021 (seuls les sites principaux étaient présentés dans les versions de 2019 et 2020).

Par ailleurs, le poste « papier » est désormais calculé sur la base de la consommation et non plus sur la base des achats.

La majoration de 31%, préconisée par l'ADEME et liée aux effets rebonds du télétravail a été appliquée aux économies réalisées sur le poste « déplacements » pour les années 2020 et 2021 par rapport à l'année de référence 2019.

Les années 2019, 2020 sont présentées avec ces modifications et l'année 2019 est toujours identifiée comme année de référence du fait de la crise sanitaire des années 2020 et 2021.

## TAXONOMIE EUROPEENNE

Conformément au règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, Umanis a défini les activités qui contribuent à l'atteinte des objectifs environnementaux, et en particulier aux objectifs concernant :

- ✓ L'atténuation du changement climatique,
- ✓ L'adaptation au changement climatique.

### Chiffre d'affaires

Le cœur de métier d'Umanis est de fournir des prestations intellectuelles : innovation, conseil, conception, développement et exploitation de systèmes informatiques. A ce titre, les activités éligibles à la taxonomie sont :

- ✓ Pour la réalisation de prestations :
  - Les activités liées à la conception de systèmes conformes aux bonnes pratiques d'écoconception.
  - La contribution aux projets clients dont l'objectif premier est la réalisation d'outils d'aide à la lutte contre le réchauffement climatique.
- ✓ Pour la recherche et l'innovation : les solutions qui ont un impact direct sur l'environnement (ex : projets Green Cloud ou Green containers).

### Dépenses d'investissements et d'exploitation

Les activités éligibles sont les suivantes :

- ✓ Travaux destinés à la réduction de l'impact environnemental des locaux,
- ✓ Les investissements liés à la diminution des GES liés aux déplacements (bornes de rechargement, forfait mobilité, contribution aux frais de télétravail)
- ✓ Les Investissements et coûts liés à la sensibilisation du personnel aux enjeux climatiques (fresque du climat) et à l'écoconception.



## 03 MODELE D’AFFAIRES

# UMANIS EN QUELQUES MOTS



Nous sommes convaincus que c'est par l'exploitation intelligente et responsable de la Data que l'on gagne en performance et qu'il est possible de créer de la valeur durable.

**Laurent Piepszownik**  
Président Directeur Général d'Umanis

”

Créée en 1990, Umanis est le leader français en data, digital et solutions métiers. Près de 3 000 passionnés de nouvelles technologies s'engagent au quotidien pour faire vivre nos valeurs.

Umanis accompagne les entreprises sur la globalité de leurs projets (conseil, développement, intégration, infogérance et conduite du changement) selon plusieurs modes d'intervention : prestation sur site, forfait, et centres de services. Reconnue pour son expertise technique comme fonctionnelle, Umanis est partenaire stratégique des plus grands éditeurs de logiciels du marché.

En 2021, Umanis a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 246 M€ en progression de 15%. Umanis est cotée sur le marché Euronext Growth à Paris (code ISIN : FR0013263878 - code mnémonique : ALUMS).

## NOS VALEURS, SOCLE DE NOTRE CULTURE

Nos valeurs définissent la culture et la personnalité d'Umanis et guident notre attitude et nos prises de décisions.

### EXCELLENCE

L'excellence est la recherche du meilleur niveau de performance et de qualité en lesquels nous croyons et nous nous engageons.

### RESPECT

Nous croyons que la considération, l'écoute active, la diversité ainsi que la somme de nos différences sont notre richesse

### RESPONSABILITÉ

La responsabilité est pour nous un devoir individuel et collectif, à la base de toute relation de confiance

### CONVIVIALITÉ

Nous avons à cœur le bien-être individuel et collectif. Umanis est une entreprise où les collaborateurs ont plaisir à travailler.

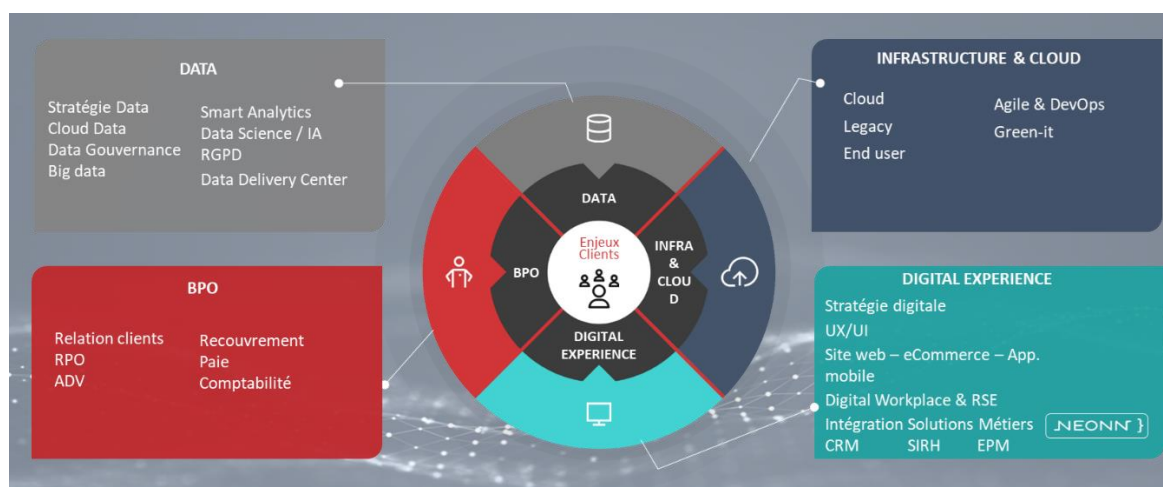


# NOS RESSOURCES



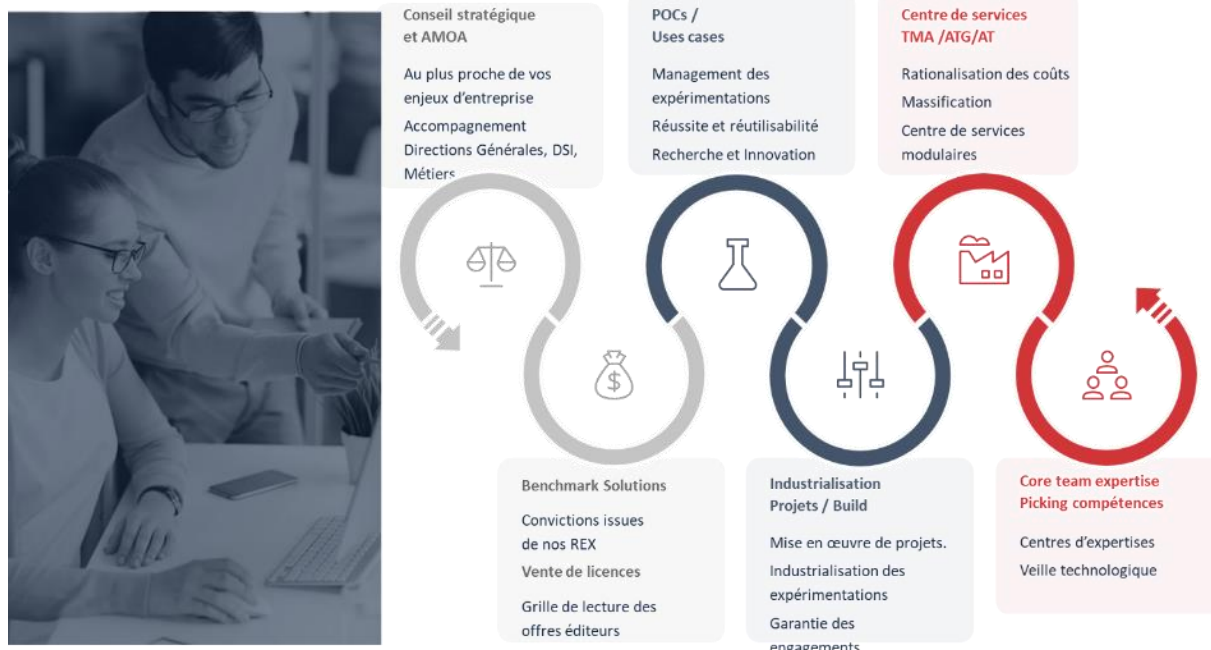
# NOS ACTIVITES

## CARTOGRAPHIE DE NOS EXPERTISES



## NOUS ACCOMPAGNONS DE BOUT EN BOUT

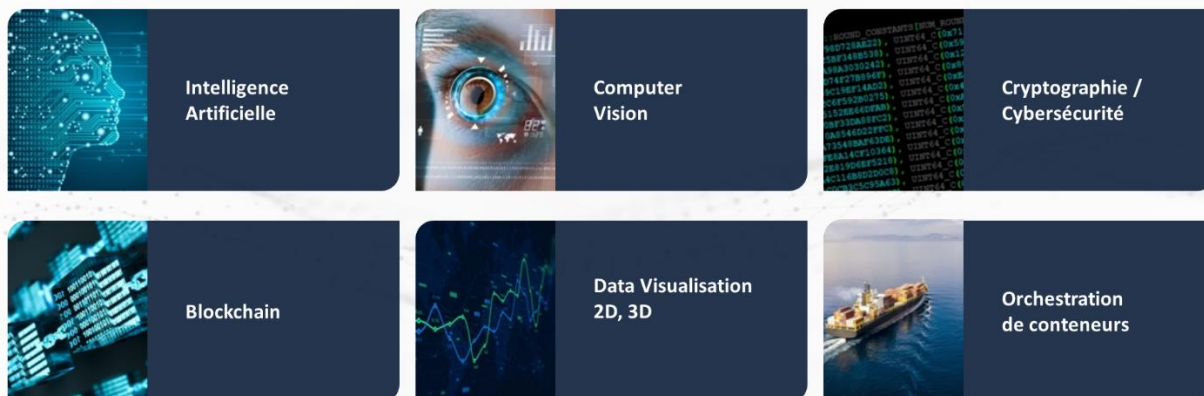
### Consulting, Build, Run



## L'INNOVATION EST AU CŒUR DE NOTRE DEMARCHE

### Pas de transformation sans innovation !

Notre force : concevoir des solutions novatrices à partir des résultats de nos travaux de recherche



## RECONNAISSANCES ET CERTIFICATIONS



# ZOOM SUR NOS OFFRES

## OFFRE DE SERVICE DATA

### La Data est au coeur de l'ADN d'Umanis

C'est l'activité sur laquelle nous avons construit notre succès

**+ de 100**  
références  
actives

Nos convictions  
et expertises reposent  
sur notre forte expérience.



BANQUE DE FRANCE



Bouygues Immobilier



edf

FRET SNCF

BNP PARIBAS

**+ de 300 experts dédiés Data**

Toutes les compétences requises pour la réussite de votre projet Data

- STRATÉGIES DATA
- MOA DATA
- DATA GOUVERNANCE
- DATASCIENCE, IA
- BI, BIGDATA, CLOUD DATA
- CONFORMITÉ RGPD
- SMART DATA, DATAVIZ
- TEXTE

## CHAMP D' ACTIONS AUTOUR DE LA DATA

Digital for Business	Data Gouvernance	Data Hub	Data for Business
Faire émerger les enjeux métiers et les solutions digitales	Faire de la Data un capital partagé et managé	Faire de votre plateforme Data un point d'ancrage du SI	Accompagner les métiers dans l'ouverture à la donnée
EXPERIENCE UTILISATEUR	MISE EN GOUVERNANCE	FRAMEWORK LOW CODE	SMART DATA, DATAVIZ, DATAPREP
STRATEGIE DIGITALE	DATACATALOG DATA QUALITY	DATA MANAGEMENT CDC, IPASS, ESB, API	DATA SCIENCE IA
FINOPS	GDPR	SIMPLE DATA PLATFORM	LAB EXPLORATION
MIGRATION	REFERENTIELS, MDM	STREAMING	INDUSTRIALISATION
REFACTORING	ORGANISATION, TRANSFORMATION	EXPLOITATION	STORYTELLING

## LES EXPERTISES DATA

Pour faire du patrimoine de données un puissant levier de transformation des entreprises

 <p><b>Stratégie Data</b></p> <p>Pour vous guider dans la structuration de vos chantiers Data</p>	 <p><b>Cloud Data</b></p> <p>Pour repenser les architectures Data vers le Cloud</p>	 <p><b>Data Gouvernance</b></p> <p>Pour répondre à vos enjeux d'organisation, de qualité et de référentiel de données</p>	 <p><b>Architectures distribuées &amp; Big Data</b></p> <p>Pour répondre aux forts enjeux de performances, d'exposition et de streaming</p>
 <p><b>Smart Analytics</b></p> <p>Pour offrir de l'agilité, des capacités de story telling et un meilleur usage du reporting d'entreprise</p>	 <p><b>Data Science</b></p> <p>Pour mieux tirer parti de vos données et répondre à vos enjeux business</p>	 <p><b>Intelligence Artificielle</b></p> <p>Pour vous accompagner dans l'idéation, la démarche, l'implémentation d'un projet faisant appel à l'IA</p>	 <p><b>RGPD</b></p> <p>Vous accompagner tout au long du cycle de vie du RGPD dans l'entreprise</p>

## OFFRE DE SERVICE DIGITAL EXPERIENCE

### Le Digital au service du business

C'est l'activité sur laquelle nous avons construit notre succès

**+ de 90**  
références  
actives

Nos convictions  
et expertises reposent  
sur notre forte expérience.



**+ de 700**  
Consultants dédiés Digital  
dont **270 experts**

STRATÉGIE DIGITALE	MOA DIGITALE
EXPERIENCE UTILISATEUR	A/B TESTING
PORTAIL CLIENT	ANALYTICS
DATAVIZ	E-COMMERCE / MARKETPLACE

## CHAMP D' ACTIONS AUTOUR DU DIGITAL

 <p><b>Digital for Business</b></p> <p>Faire émerger les enjeux métiers et les solutions digitales</p> <p>EXPERIENCE UTILISATEUR</p> <p>STRATÉGIE DIGITALE</p> <p>AMOA PO/PM</p> <p>DESIGN THINKING</p> <p>CONDUITE DU CHANGEMENT</p>	 <p><b>Digital Experience Platform</b></p> <p>Mettre en œuvre vos solutions et plates-formes digitales</p> <p>CMS</p> <p>DIGITAL WORKPLACE</p> <p>E-COMMERCE / MARKETPLACE</p> <p>CRM</p> <p>SEO / CAMPAGNES MARKETING</p>	 <p><b>Solutions sur mesure</b></p> <p>Développer une solution au plus près de vos besoins</p> <p>APPLICATIONS MOBILES</p> <p>PORTAILS CLIENT</p> <p>SITES WEB RICHE</p> <p>SOLUTIONS METIERS</p> <p>DIGITAL LEARNING</p>	 <p><b>Digital Service Center</b></p> <p>Externaliser les prestations dans nos centres de service</p> <p>TMA BUILD</p> <p>SUPPORT UTILISATEUR</p> <p>TESTING</p> <p>TRA RPA</p> <p>SUIVI DE PRODUCTION</p>
--	---	--	---

## LES EXPERTISES DIGITAL

Pour faire du patrimoine digital un levier de performance opérationnelle

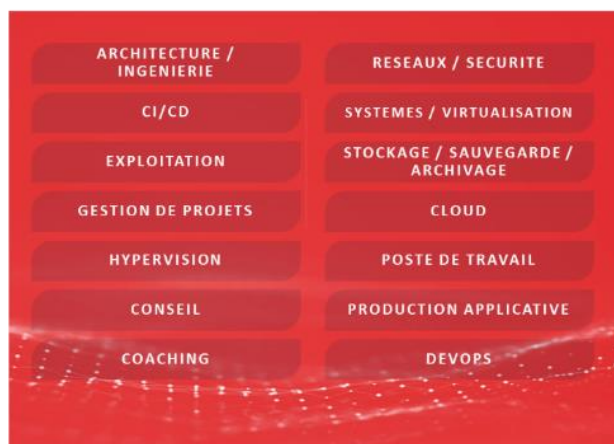


## OFFRE DE SERVICE INFRASTRUCTURE ET CLOUD

L'infrastructure est au cœur de l'ADN d'Umanis

+ de 100  
références actives

+ de 750  
collaborateurs



## LES ENJEUX SUR LESQUELS UMANIS APPORTE DE LA VALEUR

### Des enjeux métiers toujours plus exigeants

Recherche du « Go to Market » le plus rapide possible  
Haute disponibilité des services souhaitée  
Maîtrise des coûts de bout en bout  
Transformation nécessaire

### Et l'empreinte numérique dans tout ça ?

Réduire l'empreinte sociale, économique et environnementale du numérique

Green IT, Green Cloud

### Rendre l'expérience user + efficace

Intégrations de nouveaux outils permettant le télétravail, la mobilité, le self-service, la communication instantanée



### Rendre votre Legacy performant tout en assurant sa scalabilité

Réactivité face aux nouveaux usages  
Adaptabilité et Anticipation  
Agilisation des équipes et des méthodes  
Schéma directeur

### Le cloud comme réponse

Le cloud au cœur de la stratégie des DSI  
Des solutions possibles pour chaque contexte : Public, Privé, Hybride, Multi Cloud.  
Une maîtrise financière souhaitée : FinOps

## LES EXPERTISES INFRASTRUCTURE & CLOUD

Pour faire des infrastructures un puissant levier de transformation

  
**Legacy Services**  
Efficacité, performance  
et scalabilité de vos infrastructures

  
**Cloud Services**  
Définir ensemble la meilleure solution et  
trajectoire à vos besoins

  
**Application Services**  
Hyperviser, suivre, maintenir  
et optimiser la performance applicative

  
**End User Services**  
Faire de l'expérience utilisateur  
et de sa performance une réussite

  
**DevOps Services**  
SysOps, SecOps, optimisation  
et automatisation de l'efficacité

  
**Numérique Responsable**  
Envisageons l'informatique  
de demain avec le Green IT  
dans vos environnements

  
**In fogérance**  
La prise en charge totale ou partielle de votre infrastructure. 100% d'engagement Umanis  
vous garantissant des niveaux de services adaptés à vos besoins

## LES PARTENARIATS

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



# BILAN ET PERSPECTIVES

Dans le cadre de son plan stratégique, Umanis s'est attaché en 2021 :

- 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,
- A accélérer le développement de ses activités de mise en œuvre de solutions métiers (notamment CRM et SIRH). Ainsi, Umanis a mis en place une entité dédiée à la vente et la production de ces projets, pour accompagner davantage de directions commerciales, directions marketing et directions de ressources humaines. En octobre 2021, Umanis a pris le contrôle de la société **SunTseu**, acteur spécialisé sur Salesforce, afin d'accélérer la croissance de ce domaine.
- A se renforcer sur le digital, notamment via l'acquisition de la société **Alphonse** en mars 2021.
- 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 en développant les compétences acquises suite au rachat d'**Ebiznext** fin 2019.
- A accroître son volume d'activité sur les sujets d'infrastructure, via une division dédiée à ces métiers.
- A développer son positionnement « métier », comme l'illustre la certification HDS (Hébergement des Données de Santé) préparée fin 2021 qui crédibilise le positionnement d'Umanis auprès de tous les acteurs économiques manipulant des données de santé : hôpitaux, cliniques, laboratoires, agences publiques, assurances, mutuelles, etc.

L'offre et les pratiques Umanis restent parfaitement alignées sur les priorités de nos clients et 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 se développe à un rythme accéléré avec des architectures de plus en plus complexes souvent hybrides et multicloud.
- L'hyperautomatisation et l'accélération du « Time to Market » qui nécessitent une bonne articulation entre 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 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),
- La prise en compte de la « multi expérience » utilisateur avec le développement des plateformes conversationnelles, l'intégration des APIs cognitives et la réalité mixte.

Plus que jamais Umanis reste confiante dans son positionnement de leader sur le marché de la Data et son alignement sur les tendances des grands donneurs d'ordre. Umanis poursuivra sa croissance en 2022 et dans les années à venir sur un rythme soutenu. Après une année 2020 marquée par la crise COVID-19, et un retour progressif à la normale en 2021, la demande s'annonce forte pour l'année 2022.

L'investissement des entreprises restera soutenu dans les domaines du Cloud et de l'hyper automatisation liée à l'intelligence artificielle, à la démocratisation des usages Data et Analytics, au besoin de transparence, et de traçabilité. Umanis considère que ces tendances vont 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. Nous sommes par ailleurs confiants dans notre capacité à tirer parti de la croissance du marché au vu de nos actifs et des investissements orientés vers ces tendances-clés.

Umanis a pour objectif de réaliser une croissance organique de son chiffre d'affaires d'environ **10%** en 2022, soit un chiffre d'affaires supérieur à **275 millions d'euros**. Cet objectif sera atteint :

- Grâce à la conquête de nouveaux projets sur les marchés des services Data et Cloud particulièrement dynamiques,
- Par le renforcement de nos investissements dans la sécurisation de notre système d'information,
- Et enfin par une politique RH ambitieuse axée sur l'attraction de nouveaux talents et la fidélisation des collaborateurs. On peut citer par exemple l'ouverture fin 2021 d'un réseau social d'entreprise, l'accès simplifié à de nombreuses formations et certifications, le pilotage des parcours de carrière et les mesures en faveur du bien-être des collaborateurs.

En outre, Umanis poursuivra sa politique d'acquisitions ciblées en 2022, afin d'accélérer sa croissance, tout en restant sélectif et exigeant sur les acquisitions potentielles. A cet effet, un nouveau contrat de financement multi-tranches a été signé en février 2022, permettant ainsi à Umanis de se donner les moyens de ses ambitions pour les deux années à venir.



## 04 LA RSE, UN ENGAGEMENT COLLECTIF

# NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

---

Umanis souscrit aux principes édictés dans :

- ✓ 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
- ✓ 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)

Depuis 2012 Umanis est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à respecter les dix principes du Global Compact des Nations Unies.

Ces Dix Principes sont inspirés de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention de l'ONU contre la corruption. Le Dixième Principe, concernant la corruption, a été ajouté en 2004.

## Droits de l'Homme

- (1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
- (2) À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

## Normes internationales du travail

- (3) Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- (4) À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- (5) À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- (6) À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Environnement

- (7) Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;
- (8) À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- (9) À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Lutte contre la corruption

- (10) Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

# NOS ENGAGEMENTS

## ENVIRONNEMENT

Contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique

- Sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux climatiques
- Réduire nos émissions de GES
- Intégrer la sobriété numérique dans nos activités



## SOCIAL

Etre un employeur porteur de sens et de bien-être

- Garantir l'égalité des chances et lutter contre toutes formes de discrimination
- Favoriser le développement des compétences et la promotion des collaborateurs
- S'assurer du bien-être, de la santé et de la sécurité des collaborateurs
- Favoriser la qualité du dialogue social



## SOCIÉTAL

Agir en entreprise solidaire et responsable

- Etre un acteur majeur du mécénat de compétences
- Favoriser l'emploi local
- Fournir des prestations et des innovations numériquement responsables



## ETHIQUE ET GOUVERNANCE

Etre un partenaire de confiance

- S'assurer de la satisfaction de nos clients
- Assurer la loyauté des pratiques
- S'engager sur une chaîne d'approvisionnement responsable



# GOUVERNANCE

Au sein d'Umanis, les enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux sont pris en charge par l'ensemble des métiers.

Le **Comité de Direction** : met en œuvre la stratégie d'Umanis, élaborée par le Comité Exécutif. La RSE est représentée par la Direction des Ressources Humaines qui assure le rôle de sponsor auprès des directions métiers et des collaborateurs.

La **direction Qualité, Sécurité & RSE** assure le pilotage de la feuille de route RSE. A ce titre, elle s'assure de la performance des actions et pilote les risques. En collaboration avec les directions métiers et la communication, elle anime les actions de sensibilisation, de communication et fédère la communauté RSE du réseau social d'entreprise.

Le **Comité éthique** : est déclenché en cas d'alerte. Il 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.

## PARTIES PRENANTES ET ENJEUX

### Clients et partenaires

**Satisfaction : services responsables, protection et sécurité des données**

Les clients d'Umanis attendent des services numériques fiables, responsables, inclusifs et éthiques. L'explosion de la cybercriminalité a, par ailleurs, augmenté de façon significative les exigences du marché en termes de confidentialité, sécurité et protection des données. Enfin, le partage de nos engagements environnementaux et sociétaux est désormais un préalable à la construction d'une relation solide.

**Dialogue** : enquêtes de satisfaction clients, comités de Pilotage et de suivi, salons professionnels, webinars, retours d'expérience

### Actionnaires et associés

**Confiance : performance financière et extra-financière**

Pour développer des relations durables avec les investisseurs, au-delà de la seule rentabilité, Umanis doit s'engager de façon claire et transparente sur des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux ainsi que sur la maîtrise de nos risques.

**Dialogue** : Conseil d'administration, Assemblées Générales

### Candidats, Collaborateurs et partenaires sociaux

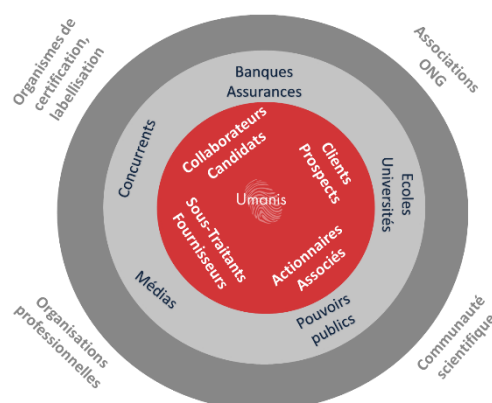
**Attractivité et fidélisation : qualité de vie au travail, équité, formations, engagement RSE**

Attirer et fidéliser les collaborateurs réclament une politique sociale ambitieuse fondée sur l'écoute et la reconnaissance, les opportunités d'évolution, la qualité de vie au travail et le respect de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Les engagements RSE de l'entreprise sont aussi déterminants pour attirer les candidats et mobiliser les collaborateurs dans notre projet d'entreprise.

**Dialogue** : entretiens de recrutement, suivis d'intégration, entretiens professionnels, entretiens de performance, enquête annuelle, baromètre de satisfaction, réseau social d'entreprise, échanges avec le CSE.

### Prestataires et Fournisseurs

**Partenariat : pérennité des accords, éthique, partage des valeurs sociétales**



Les achats responsables sont au cœur de la relation client/fournisseur qui est devenue collaborative. Une relation de confiance doit s'établir à travers une relation financière responsable, la gestion des situations de dépendance réciproques, et le pilotage des engagements RSE.

**Dialogue** : questionnaires RSE, signature de la charte des achats responsables et éthiques, évaluations annuelles.

## PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS ET OPPORTUNITES

Thèmes	Risques - et opportunités +	Principales Réalisations
<b>Social</b>		
Attraction et fidélisation des talents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque d'attractivité</li> <li>- Turnover important</li> <li>- Ecoute insuffisante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Accords : télétravail, mobilité, contrat de génération, rémunération</li> <li>▸ Politique de reward</li> <li>▸ Mesures de Qualité de Vie au Travail</li> <li>▸ Enquêtes collaborateurs</li> </ul>
Inclusion et diversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Accord égalité homme femme</li> <li>▸ Mission handicap</li> <li>▸ Signature du Manifeste pour la Reconversion des femmes dans le numérique</li> </ul>
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte d'employabilité</li> <li>- Mauvaise adéquation des ressources au marché</li> <li>+ Opportunités : certifications des collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Offre de formations e-learning en libre-service (hard skills et soft skills)</li> <li>▸ Programme de formations certifiantes</li> </ul>
Santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidents, absences</li> <li>- Pandémie</li> <li>- Isolement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Plan de prévention des risques</li> <li>▸ Sensibilisation aux risques psycho-sociaux, aux bonnes pratiques de télétravail</li> <li>▸ Organisation d'événements sportifs</li> <li>▸ Mesures Qualité de Vie au Travail</li> </ul>
<b>Environnement</b>		
Lutte contre le changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manque de préparation aux événements climatiques majeurs</li> <li>- Mauvaise maîtrise des émissions GES de l'activité</li> <li>+ Formation de formateurs internes à la fresque du climat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Adaptation de la stratégie de continuité aux risques climatiques</li> <li>▸ Réduction de notre empreinte carbone</li> <li>▸ Sensibilisation du Comité de Direction à la fresque du climat</li> </ul>
Protection de l'environnement et de la biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mauvaise gestion des déchets</li> <li>- Gaspillage</li> <li>+ Contribuer à la lutte contre la fracture numérique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Recyclage des DEEE, dons</li> <li>▸ Allongement de la durée de vie des équipements</li> </ul>

Thèmes	Risques - et opportunités +	Principales Réalisations
<b>Sociétal</b>		
Sobriété numérique des services	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non prise en compte des bonnes pratiques dans nos prestations</li> <li>+ Intérêt des clients sur l'intégration du Green IT dans nos prestations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Offre Green IT</li> <li>▸ Sensibilisation des consultants</li> </ul>
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Se positionner sur des solutions innovantes et responsables</li> </ul>	
Impact local	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Attirer des talents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Partenariats Ecoles</li> <li>+ Salons régionaux</li> </ul>
<b>Gouvernance et Ethique</b>		
Anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect de la réglementation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Code de conduite</li> <li>▸ Sensibilisation à la lutte anticorruption</li> <li>▸ Dispositif anti-corruption</li> </ul>
Chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du devoir de vigilance</li> <li>- Manque de maîtrise des exigences RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Charte des achats Responsables et éthiques</li> <li>▸ Questionnaires RSE et sécurité</li> <li>▸ Evaluation annuelle des fournisseurs</li> </ul>
Sécurité et protection des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cyberattaques</li> <li>- Fuite de données</li> <li>+ Positionnement sur des marchés à fortes exigences de sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Certification ISO 27001</li> <li>▸ Politiques Sécurité et RGPD</li> <li>▸ Procédures opérationnelles de sécurité et de protection des données</li> <li>▸ Sensibilisations et formations obligatoires</li> </ul>

# PERFORMANCE

## INDICATEURS SOCIAUX

Domaine	Indicateur	2019	2020	2021	Objectif	
Diversité	1 Egalité homme / femme <i>Umanis SA</i>	94/100	94/100	94/100	≥ 90	●
	2* % Femmes dans l'effectif <i>Groupe</i>	32%	39%	41,5%	↑	●
	3* Ecart de % de managers hommes / femmes <i>UES Umanis</i>	8,1%	8,9%	7,0%	≤7,5%	●
	4 Nombre de salariés handicapés <i>Groupe France</i>	55	64	71	20 sur 3 ans	●
	5 Taux d'emploi (handicap) <i>Umanis SA</i>	2,38	2,52	2,56	↑	●
	6 Nombre de recrutements juniors <i>UES Umanis CDI &lt;26 ans</i>	120	54	109	150 sur 3 ans	●
	7 Nombre de recrutements seniors <i>UES Umanis CDI &gt;52 ans</i>	24	19	45	45 sur 3 ans	●
Talents & compétences	8 Taux de fidélisation des talents <i>UES Umanis</i>	NC	97,3%	98,1%	≥ 95%	●
	9* Nombre d'heures de formation <i>UES Umanis – Investissement –Casablanca - UMS</i>	19 476	23 194	26 752	-	-
	10* % de salariés formés <i>UES Umanis – Investissement –Casablanca - UMS</i>	NC	NC	68%	↑	-
	11* Nombre de certifications <i>Groupe Monde</i>	NC	NC	200	150	●
	12 Rémunération médiane <i>UES Umanis</i>	42 000 €	42 420 €	44 462 €	-	-
Bien-être & QVT	13 Taux d'accidents avec arrêt de travail <i>Umanis SA : nb d'accident avec arrêt de travail x 1 000 000 / nb d'heures travaillées</i>	NS	1,89	0,56	-	-
	14 Taux de gravité <i>Umanis SA</i>	NS	0,09	0,07	-	-
	15 Taux d'absentéisme <i>Umanis SA</i>	NS	3,39	4,32	-	-

● Objectif atteint

● Objectif non atteint

2\* Le Maroc a été intégré en 2020. Il reste difficile de s'engager sur une parité en raison de la faible féminisation des métiers IT

3\* Nouvel indicateur. L'objectif est de contrôler la proportion de femmes managers par rapport à la proportion d'hommes managers

9\* Casablanca a été intégré en 2020

10\* Nouvel indicateur

11\* Nouvel indicateur

## INDICATEURS ENVIRONNEMENT

Postes		2019	2020	2021	Objectif 2021	
ELECTRICITE						
Consommation annuelle monde	tonne eq CO <sub>2</sub>	343,6	203,6	275,0	-	-
Consommation annuelle France	tonne eq CO <sub>2</sub>	54,7	43,3	42,5	-	-
Consommation annuelle Maroc	tonne eq CO <sub>2</sub>	288,9	160,3	232,5	-	-
DEPLACEMENTS						
IK, train, avion, location de voiture et transports en commun	tonne eq CO <sub>2</sub>	900,7	494,9	488,3	-	-
PAPIER						
Impressions	tonne eq CO <sub>2</sub>	3,6	1,6	2,4	<3	●
BILAN CARBONE						
Bilan global	tonne eq CO <sub>2</sub>	1 247,9	700,0	765,7		
Impact carbone par collaborateur	kg eq CO <sub>2</sub> /personne	524	296	294	↓	●
BILAN CARBONE CORRIGE (IMPACT DU TELETRAVAIL SUR LES DEPLACEMENTS) *						
Economie réalisée / 2019	tonne eq CO <sub>2</sub>	n/a	405,784	412,383	-	-
Majoration de 31% sur l'économie	tonne eq CO <sub>2</sub>	n/a	125,79	127,84	-	-
Bilan global corrigé	tonne eq CO <sub>2</sub>	n/a	826	894	-	-
Impact carbone / collaborateur corrigé	kg eq CO <sub>2</sub> /personne	524	349	343	↓	●
<div>● Objectif atteint      ● Objectif non atteint</div>						

● Objectif atteint

● Objectif non atteint

## INDICATEURS SOCIETAUX

Domaine	Indicateur	2019	2020	2021	Objectif	
Impact Local	1 Nombre d'embauches	788	692	1294	670	●
	2 Nombre de jours de mécénat de compétences	726	992	1600	≥1500	●
Sécurité et Protection des données	3 Nombre de réclamations RGPD	0	0	0	0	●
Fidélisation des clients	4 Taux de satisfaction <i>Suivi de mission trimestriel</i>	90%	91%	92%	≥ 90%	●
Lutte contre la corruption	5 Notation Ecovadis	60	66	70	≥ 66	●
	6 % de managers entrants formés	100%	100%	100%	100%	●
	7 Nombre d'alertes	0	0	0	0	●
Chaîne d'approvisionnement	8 Conformité administrative des sous-traitants	83%	86%	82%	≥ 80%	●
	9 Participation de nos sous-traitants à l'enquête RSE	NC	53%	72%	≥ 80%	●

● Objectif atteint

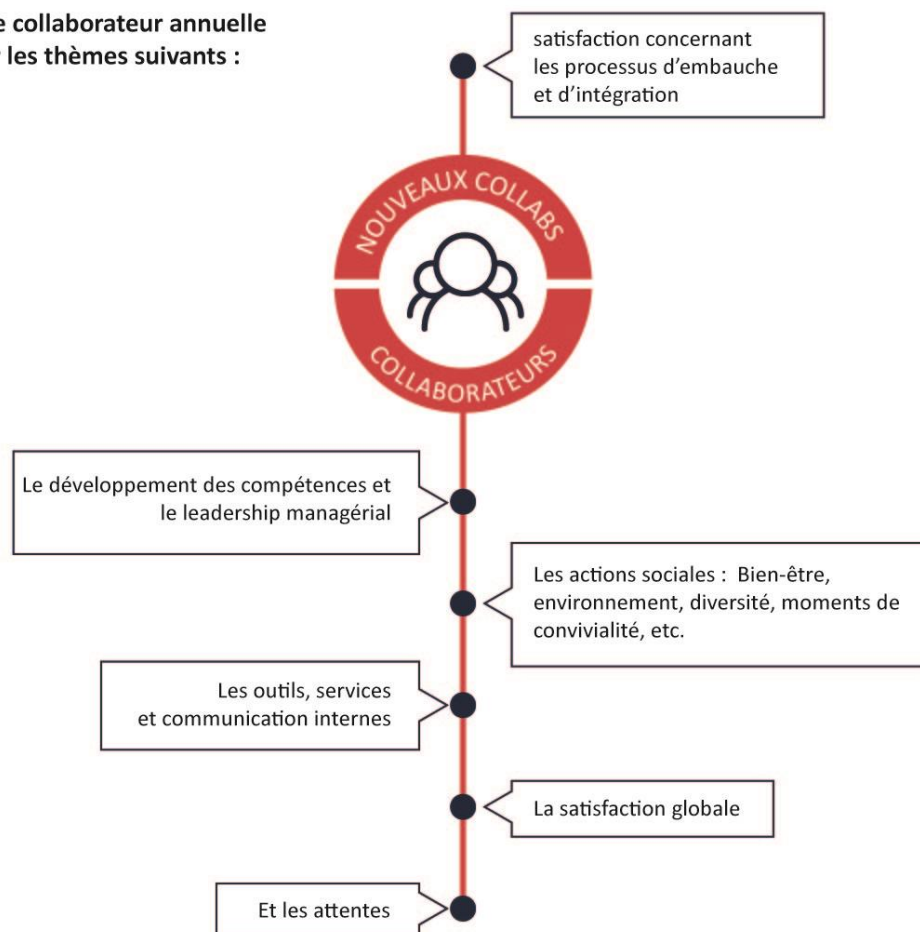
● Objectif non atteint



## 05 INFORMATIONS SOCIALES

# RESULTATS DE L'ENQUETE COLLABORATEURS

L'enquête collaborateur annuelle porte sur les thèmes suivants :



## SATISFACTION GLOBALE :



Site clients : 7  
Sites Umanis : 7,3

**7,2/10**



**75%**  
Satisfait



**19%**  
Neutre



**6%**  
Insatisfait

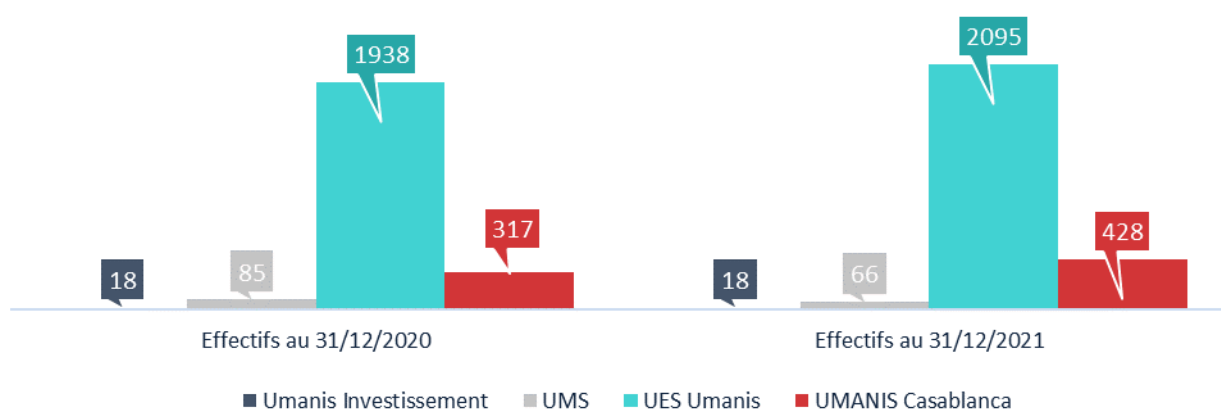
## Le podium des préoccupations RSE :



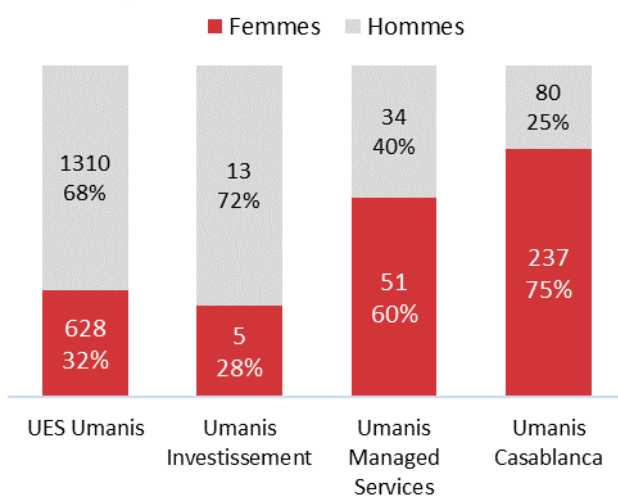
# DIVERSITE

## EVOLUTION DES EFFECTIFS

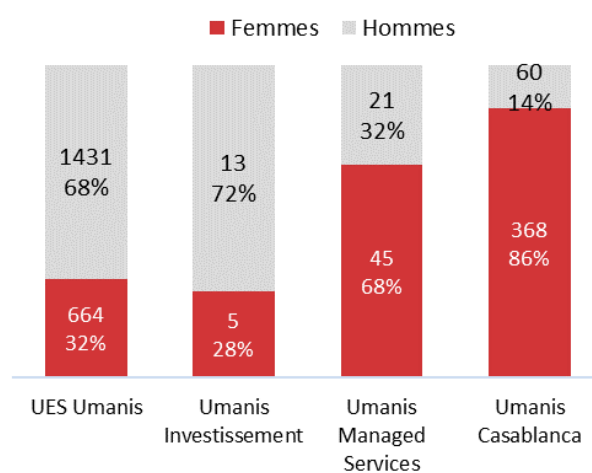
Comparaison des effectifs au 31/12/2020 et au 31/12/2021



Répartition Hommes / Femmes 2020

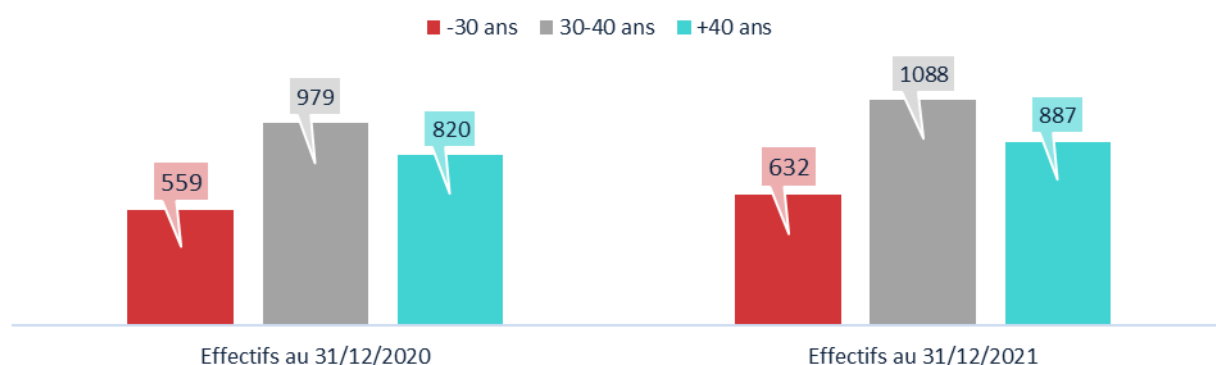


Répartition Hommes / Femmes 2021



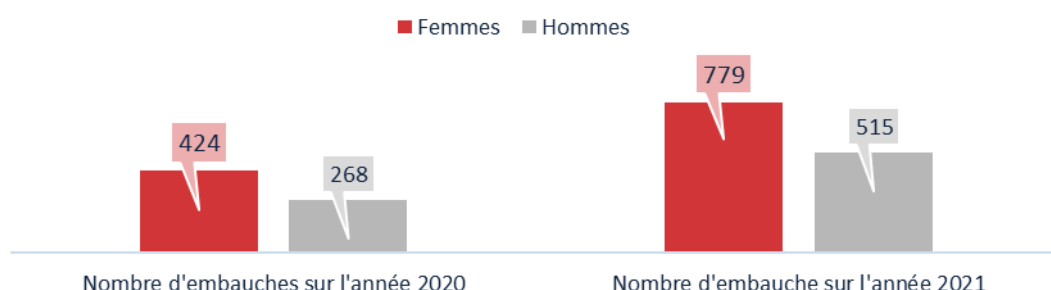
En terme d'égalité professionnelle, la répartition de l'effectif total par sexe pour l'UES Umanis est au-dessus des chiffres publiés par le SYNTEC (71,3% d'hommes / 28,7% de femmes).

### Comparaison des effectifs par âge au 31/12/2020 et au 31/12/2021



L'âge moyen est en augmentation, justifié par l'intégration de l'effectif des entreprises acquises et la stratégie de recruter des profils confirmés.

### Comparaison des embauches 2020 / 2021



UMANIS France + Maroc: Les embauches de femmes en 2019 représentaient 50,5% des embauches totales. En 2020, le taux d'embauches de femmes augmente fortement et passe à 61,3% (embauches marocaines et UMS), pour finalement se stabiliser à 60,2% en 2021.

## EGALITE 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 2021), 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.

Les indicateurs sont présentés ci-après à titre d'information. Le nombre de points obtenu ne nécessite pas de mesures correctives (>75).

(1) Pour Umanis SA

	INDICATEUR CALCULABLE (1=OUI, 0=NON)	VALEUR DE L'INDICATEUR	POINTS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS MAXIMUM DE L'INDICATEUR	NB. DE POINTS MAXIMUM DES INDICATEURS CALCULABLES
① écart de rémunération (en %)	1	0,1	39	40	40
② écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,6	20	20	20
③ écarts de promotions (en points de %)	1	3,2	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>94</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>94</b>		<b>100</b>

(2) Pour Umanis Managed Services

	INDICATEUR CALCULABLE (1=OUI, 0=NON)	VALEUR DE L'INDICATEUR	POINTS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS MAXIMUM DE L'INDICATEUR	NB. DE POINTS MAXIMUM DES INDICATEURS CALCULABLES
① écart de rémunération (en %)	1	0	40	40	40
② écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2	35	35	35
③ écarts de promotions (en points de %)	1	100	15	15	15
④ pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			<b>100</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>100</b>		<b>100</b>

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.



De plus, depuis 2021, Umanis soutient le collectif Mots & Maux de femmes et dénonce les violences faites aux femmes.

Le comité de Direction, en la présence d'Olivier Pouligny, d'Eve Royer et de Cyril Carretero, a assisté à l'inauguration de l'expographe de l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Paris avec les marraines du mouvement. Et en parallèle nos collaborateurs Parisiens ont porté les couleurs et les valeurs du mouvement lors d'un Jeudi d'Umanis dédié !



## 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 : Direction, managers, ressources humaines et collaborateurs du groupe.

Un Accord en faveur de l'insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est entré en vigueur le 04 mai 2017 et a été renégocié fin 2019. L'accord concerne les collaborateurs en situation de handicap de l'UES Umanis et inclut leurs ayant-droits, les salariés aidants.

L'accord est structuré sur ces cinq orientations :

- ✓ 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.

Le recrutement de travailleurs en situation de handicap est apparu comme l'axe majeur qui permettrait de répondre à nos obligations. Umanis a développé des partenariats avec des cabinets de recrutement spécifiques, et participe activement à des forums emploi spécialisés dans le handicap. L'année 2021 a été une année de reprise du recrutement avec l'intégration de 11 nouveaux salariés handicapés (en CDI) + 2 stagiaires pour la journée du Duoday de novembre 2021.

Les consultants RH, les managers et les commerciaux en charge du recrutement ont été formés pour aborder, si nécessaire, le handicap lors des entretiens et faciliter l'intégration des collaborateurs concernés.

Tous les collaborateurs sont également sensibilisés sur le sujet de la diversité et de l'inclusion. En 2021, un vote interne a été organisé afin de sélectionner 2 startups innovantes dans le domaine de l'autonomie des personnes handicapées. Les collaborateurs ont pu ensuite échanger avec les lauréats lors d'une conférence virtuelle.

Le recours au STPA (Secteur du travail Protégé et Adapté) se généralise aussi (mise sous pli, archivage, étude de marché pour le traitement de nos déchets, rapprochement avec des EA ESN...)

Toutes ces actions ont pour conséquence l'augmentation régulière du nombre de personnes en situation de handicap.

EFFECTIF PAR ANNEE ET PAR SOCIETE	2017	2018	2019	2020	2021
UES Umanis	29	39	45	52	58
Umanis Investissement	1	1	1	1	1
UMS	10	11	9	11	12
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>71</b>

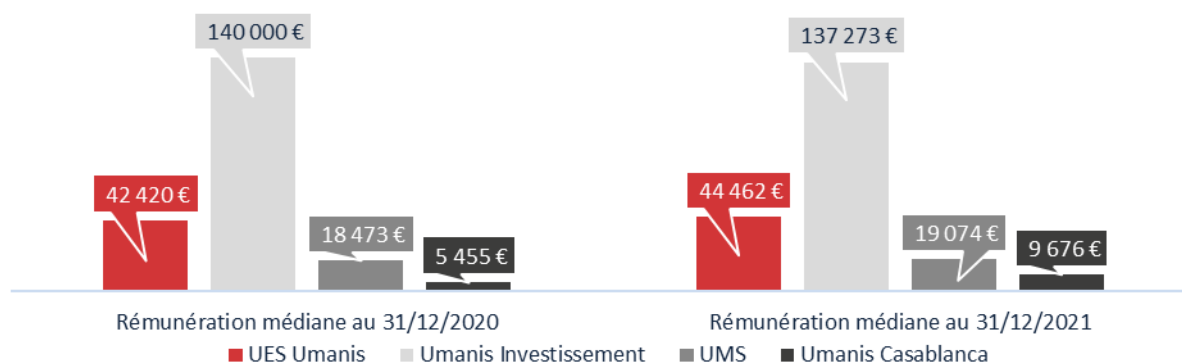
Ainsi, le taux d'emploi pour Umanis SA est passé de 1,43% en 2017 à 2,09% en 2018 puis à 2,38% en 2019 et 2,52% en 2020.

Pour l'année 2021, nous serons aux alentours de **2,56%** (chiffres consolidés en mai 2022).

### 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 31/12/2020 et 31/12/2021**



*La rémunération médiane de l'UES a augmenté avec la reprise économique et pour compenser la stagnation de 2020 vs 2019 ; pour nos salariés UMS il s'agit de l'augmentation du SMIC.*

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).

## GESTION DES TALENTS ET DES COMPETENCES

La gestion des talents et des compétences fait partie des missions confiées aux RRH en coordination avec les managers. 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.

## 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 et le potentiel,
- ✓ Une réflexion et décision d'un plan de développement individuel pour les talents identifiés,
- ✓ Une réflexion sur le plan de succession.

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 2021* sont en cours de construction par les RRH.

## 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).

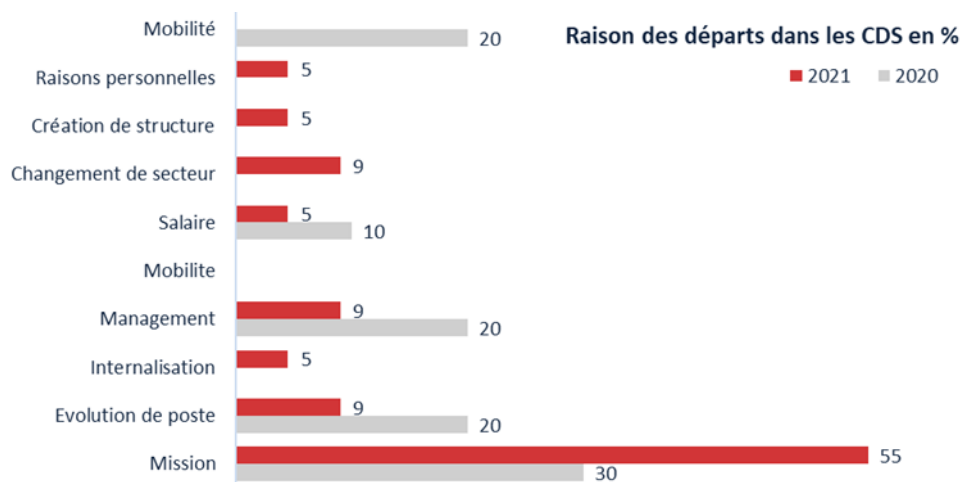
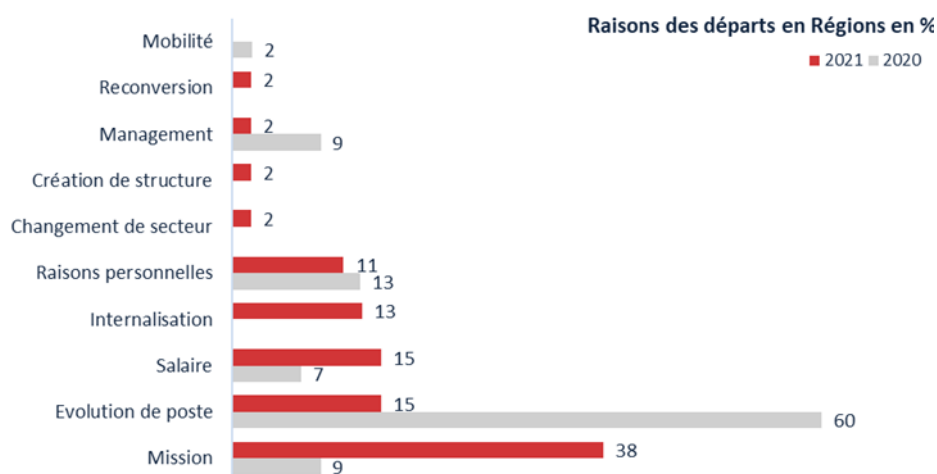
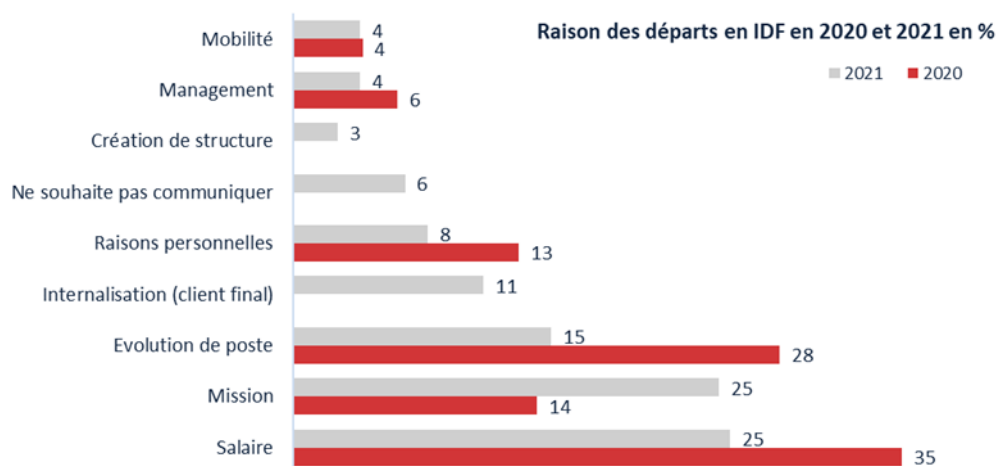
Les Team Managers, fonction nouvellement créée sur le périmètre IDF, sont chargés d'accompagner les managers dans le déploiement des campagnes de performance et d'apporter une analyse qualitative pour assurer le suivi des actions prévues lors de ces entretiens (formation, mobilité, évolution, points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

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

## LES SORTIES

Dans un souci d'amélioration continue et de limitation de son 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 permettent 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 et 2021 dans les agences en Île-de-France, en Régions et dans nos centres de services nationaux.



Afin 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 peuvent se mesurer sur l'année 2021, avec une forte baisse des motifs de départs liés au « management » ou à la « mobilité », et a contrario une hausse des « internalisations client ». Le critère du « salaire » est globalement le même.

## LA FORMATION

Umanis continue de dépasser ses obligations légales en investissement sur une politique forte de formation. Celle-ci 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 2021 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 formations en ligne.
- ✓ La poursuite du **Plan de Certification** autour des technologies partenaires (Microsoft, Google, Dataiku, etc.) 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, scrum master, product Owner
  - ITIL 4 foundation,
  - PO/PM,
  - Prince 2,
  - ISTQB,

- Talend
  - Azure
  - Oracle, SQL, ...
- ✓ **L'accompagnement des collaborateurs** dans leur mobilisation CPF (Gestion de Projet, Agilité, Anglais, Métiers du test, Développement, Système, Bureautique...).
  - ✓ La poursuite de notre **parcours de certification Excellence** (Devops testing). Ce parcours inclut 4 formations et le passage des 4 certifications correspondantes :
    - DevOps Foundation (désormais dispensé par un formateur interne)
    - SAFe/PSM / PSPO
    - ISTQB Foundation (désormais dispensé par un formateur interne)
    - ISTQB Testeur
  - ✓ Le développement des **compétences de nos collaborateurs en Langues** avec la formation « Apprenez plusieurs langues » en intégrant 6 nouvelles langues : Français langue étrangère, Allemand, Italien, Portugais Brésil, Espagnol et le Mandarin.
  - ✓ La mise en place d'un partenariat avec le professeur d'Anglais pour coacher nos collaborateurs dans l'utilisation de Gofluent.
  - ✓ **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'accréditation de formateurs internes sur la dispense de formation certifiantes (DevOps et ISTQB)
  - ✓ La création de formations propres en e-learning : 4 formations en Life sciences, Le Télétravail, Diversité et Inclusion, Loi Sapin 2, un parcours dédié aux consultants par spécificités client.

## DISPOSITIFS LEGAUX

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

Le service formation a également déployé avec le service recrutement 2 POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle), afin de créer 2 parcours de formation.

Nous avons également continué de mobiliser le dispositif FNE (lié aux conséquences de la crise sanitaire) pour accompagner nos collaborateurs, avec 40 formations financées.

62 collaborateurs ont notamment pu bénéficier de formations via les dispositifs d'actions collectives.

### Nombre d'heures de formation

	2019	2020	2021
UES Umanis	19 197 h	21 653 h	23 365 h
UMS	159 h	64 h	1 382 h
Umanis Investissement	279 h	174 h	534 h
Casablanca		1 303 h	1 471 h

# QVT ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

## 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.

## 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.

## ABSENTEISME

Le contexte de crise sanitaire a eu un impact sur les absences pour l'année 2021.

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 **THEORIQUES**) X 100

	Année	Taux d'absentéisme
Umanis SA	2020	3,39
	2021	4,32

	Année	Taux d'absentéisme
UMS	2020	0,17
	2021	0,12

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

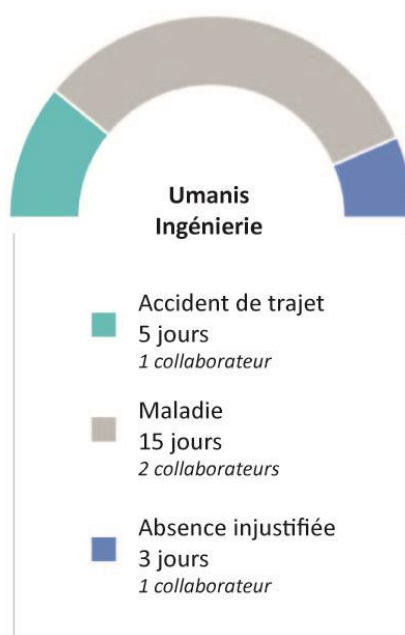
<https://www.ayming.fr/insights/barometres-livres-blancs/barometre-de-labsenteisme-et-de-lengagement/>

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

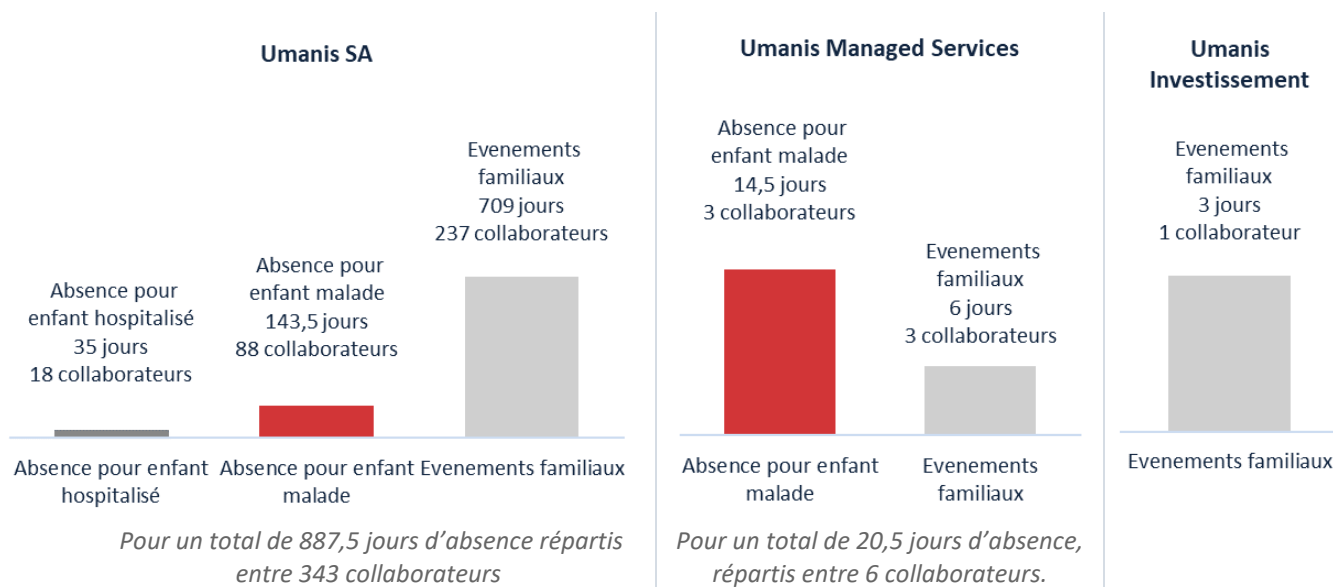
- ✓ Les absences ayant un impact direct sur le taux d'absentéisme

- ✓ Absences familiales autorisées (légal, conventionnel et par accord d'entreprise)
- ✓ Absences relatives à la parentalité

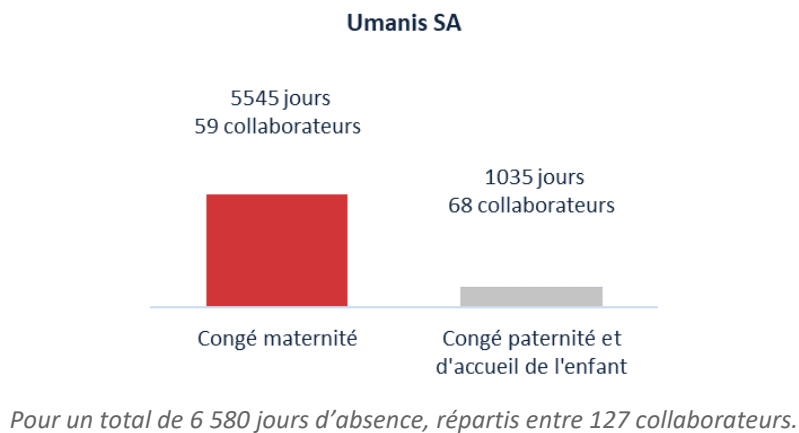
### Absences qui impactent directement le taux d'absentéisme



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



## Absences relatives à la parentalité



*Pas de congés de parentalité pour Umanis Ingénierie, Umanis Managed Services et Umanis Investissement*

## RELATIONS SOCIALES

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

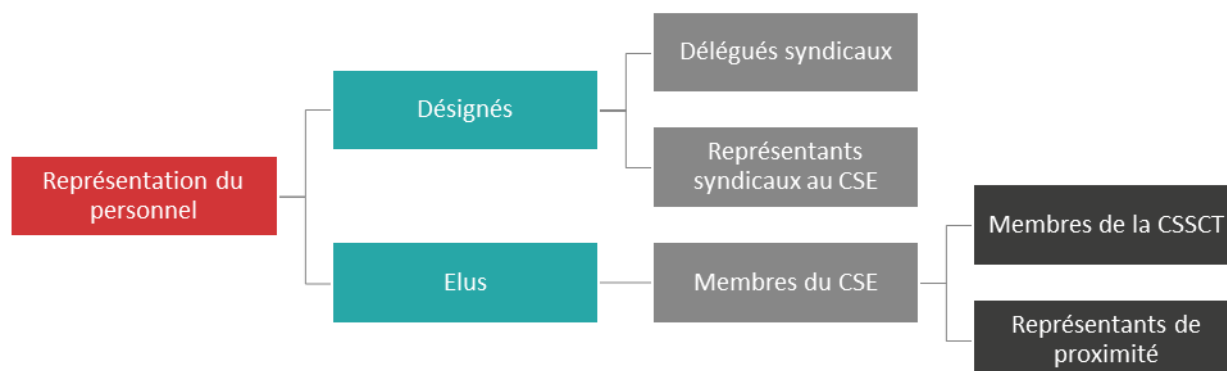
Une unité économique et sociale (UES) a été mise en place. Elle regroupe les sociétés Umanis SA, Umanis Ingénierie, qui sont considérées comme une entreprise unique.

Les autres sociétés du Groupe sont Umanis investissement et Umanis Managed Services, qui a son propre CSE.

# 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
<b>UES Umanis</b>	1 réunion / mois	Dont 4 réunions / an
<b>UMS</b>	1 réunion / 2 mois	Dont 4 réunions / an
<b>Umanis Investissement</b>	Non Applicable	Non Applicable

## LE BILAN DES ACCORDS

### 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.

Accords d'entreprise UMANIS	Télétravail (signé en 2021 pour 1 an)
	Handicap (signé en 2019 pour 3 ans)
	Egalité professionnelle Homme/Femme (signé en 2019 pour 3 ans)
	Contrat de génération (signé en 2019 pour 3 ans)
	Astreintes (signé en 2018 à durée indéterminée)
	Augmentation des salaires (signé en 2017 à durée indéterminée)
	Temps de travail (signé en 2016 à durée indéterminée)
	Mobilité (signé en 2014 à durée indéterminée)

Accords d'entreprise UMANIS MANAGED SERVICES	Télétravail (signé en 2021 pour 1 an)
	NAO (signé en 2021 pour 1 an)
	Egalité professionnelle Homme/Femme (signé en 2019 pour 3 ans)
	Temps de travail (signé en 2012 à durée indéterminée)

## SANTE ET SECURITE

### LES CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE 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 le cas échéant, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre 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 engagée 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 bord 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 files et serres files 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 engagé 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...

Depuis 2020, face à la pandémie, les conditions de travail ont été bouleversées. A ce titre, le groupe Umanis a adopté 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 déconfinement, communications, **affichages** et mise à jour du règlement intérieur,
- ✓ Les **visites des sites** pour s'assurer de la bonne application des mesures gouvernementales.

## LES ACCIDENTS DE TRAVAIL (FREQUENCE, GRAVITE, 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 à toute éventualité d'accident.

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 > 1 jour x 1 000 000 / rapporté au nombre d'heures travaillées

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

2021	Umanis SA	UMS
Taux de fréquence des accidents du travail	$3 \times 1\,000\,000 / 3\,360\,010,68$ = 0,89	$1 \times 1\,000\,000 / 122\,935,5$ = 8,13

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

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

2021	Umanis SA	UMS
Taux de gravité des accidents du travail	$428 \times 1\,000 / 3\,360\,010,68$ = 0,13	$11 \times 1\,000 / 122\,935,5$ = 0,09

### Maladies professionnelles

Deux cas de maladie professionnelle ont été déclarés au sein d'Umanis SA sur l'année 2021 (730 jours d'arrêts au total).



## 06 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

# POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

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 **diminution des impacts liés aux déplacements** par la mise en place de véhicules de service et/ou de fonction les moins polluants possible (car policy à 93% véhicules « propres »), une politique voyages et déplacements plus responsable.
- ✓ La **sensibilisation** des équipes aux enjeux climatiques avec la Fresque du climat, un plan de communication interne via notre réseau social d'entreprise Umanis Inside.
- ✓ La **dépense en énergie** : rationalisation des locaux et priorité HQE, contrat électrique en énergie verte.
- ✓ La **sobriété numérique** : Poursuite de la centralisation des validations internes via nos outils (suppression des mails), limitation de la taille de stockage des boîtes mail, choix d'un outil collaboratif à moindre impact.
- ✓ Le **papier** : impression par badge, recto/verso par défaut, et sur papier recyclé, dématérialisation de nos processus internes et externes.
- ✓ La certification **ISO 14001** de tous les sites Umanis.

## SENSIBILISER AUX ENJEUX CLIMATIQUES



### Engagement du Comité de Direction sur le climat

En juin 2021 le Comité de Direction a suivi la formation à la Fresque du Climat. En 2022, elle sera déployée dans l'entreprise par des animateurs Umanis.



### Une communauté RSE sur Umanis Inside

#### RSE

Une communauté pour une entreprise responsable résumée en 1 mot **ReSpEct** de nos clients, de nos talents et de la planète.  
2587 membres



### Sensibilisation aux éco-gestes

#### RSE | Eco-geste n°10 dans la pratique de tes loisirs

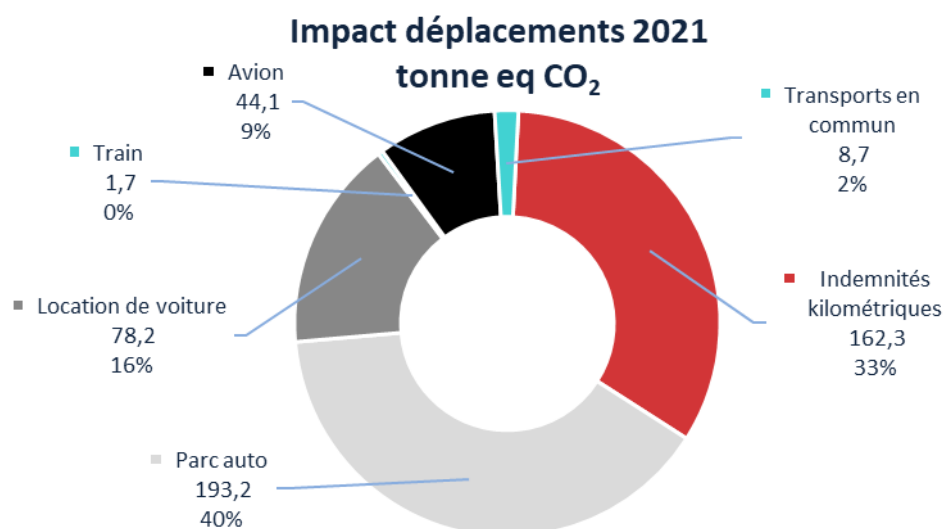
Respecte le terrain, achète des équipements  
Eco-conçus, évite de faire trop de kilomètres...  
#RSE #Environnement #Eco-gestes

## REDUIRE L'IMPACT DE NOS DEPLACEMENTS

Pour continuer à réduire 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.

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



Malgré la reprise de l'activité en 2021, les déplacements sont en constante diminution par rapport à l'année de référence 2019. Les plus importantes sont constatées sur l'aérien (-14% depuis 2019) et en véhicules collaborateurs (-13% depuis 2019) hors parc auto.

Même si la diminution des déplacements aériens est essentiellement due à la fermeture de l'espace aérien du Maroc, Umanis poursuit la réduction de ses impacts par le renforcement des exigences de sa politique Voyage.

Du fait de la diminution des autres postes de déplacements, le parc auto représente 40% des déplacements en 2021. Mais l'impact carbone est en diminution de 11,3% depuis 2019.

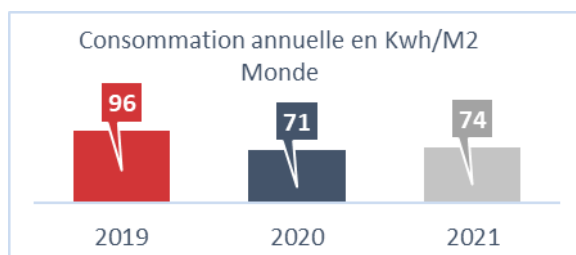
La CAR POLICY proposée pour l'année 2021 comprend au moins 1 véhicule Hybride et/ou ELECTRIQUE par catégorie et enregistre une baisse du grammage moyen de 24% par rapport aux années 2019/2020. Les véhicules de pool sont quant à eux systématiquement remplacés par des véhicules électriques ou hybrides au fur et à mesure des renouvellements.

Pour l'année 2022 notre CAR POLICY comprend 93% de véhicule HYBRID et/ou ELECTRIQUE. Cette nouvelle Car Policy va fortement impacter la part de véhicule hybride et ou électrique qui est de 16% en 2021 contre 4% en 2019.

## REDUIRE NOTRE CONSOMMATION D'ENERGIE

En janvier 2021, tous les contrats EDF sont passés « énergie verte ».

La poursuite de la rationalisation des locaux initiée sur 2020 en Régions, de la modernisation des équipements et des actions décidées suite aux audits énergétiques réalisés par DEKRA devraient permettre une diminution de notre consommation électrique sur les prochaines années.



La valeur cible attendue pour les immeubles de bureaux à 2030 est de 118kWhEF/m<sup>2</sup>/an

(Décret tertiaire loi ELAN mis en perspective avec les données du Baromètre 2018 de la performance énergétique et environnementale des bâtiments- source [https://resources.taloe.fr/resources/documents/6094\\_BPE\\_RESUME\\_NUM.pdf](https://resources.taloe.fr/resources/documents/6094_BPE_RESUME_NUM.pdf))

## LIMITER LA POLLUTION

Les sites Umanis ne produisent pas de pollution majeure. Toutefois, tous les produits ménagers dits polluants sont répertoriés selon la classification environnementale.

## LIMITER LA CONSOMMATION D'EAU ET DE PAPIER

### L'EAU

L'eau est principalement utilisée pour le ménage, les sanitaires et les fontaines à eau.

### LE PAPIER

Nous avons remplacé les imprimantes de proximité par des multi copieurs partagés et configurés par défaut en recto verso et noir et blanc.

Nous n'utilisons que du papier certifié « Ecolabel Européen ». L'Ecolabel européen la "Fleur", créé en 1992, est la certification écologique officielle européenne.

La faible consommation de papier enregistrée en 2020 et 2021 est en partie liée aux recours importants au télétravail. Une autre raison réside dans la digitalisation depuis 2019 des processus administratifs : suivi de mission, réponses clients, facturation, entretiens de performance, dossier de candidature, contrat de travail et en 2021 la dématérialisation des bulletins de salaire.

## ECONOMIE CIRCULAIRE

## PREVENTION ET GESTION DES DECHETS

Tous les sites respectent le tri sélectif des déchets et 100% des déchets et équipements sont recyclés.

Le matériel informatique et télécom est réparé dans la mesure du possible. Les équipements obsolètes dans le cadre de nos activités sont systématiquement proposés au don (écoles, associations) ou réhabilités ou recyclés par nos partenaires.

En lien avec sa certification ISO 14001 l'engagement d'Umanis 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 est systématiquement recyclés via des organismes accrédités, ou donnés à des associations ou écoles,
- ✓ Le mobilier usagé est récupéré par des organismes spécialisés.

## BIODIVERSITE, RESPECT DU BIEN-ETRE ANIMAL

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.

## ALIMENTATION RESPONSABLE ET DURABLE

Umanis n'engendre aucun impact négatif allant à l'encontre d'une alimentation responsable. Toutefois, des actions sont mises en place suite à l'ouverture en 2019, d'une cafétéria en partenariat avec API, restaurateur responsable, au siège social à Levallois Perret:

- ✓ 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 afin de limiter le gaspillage alimentaire.



## 07 INFORMATIONS SOCIÉTALES

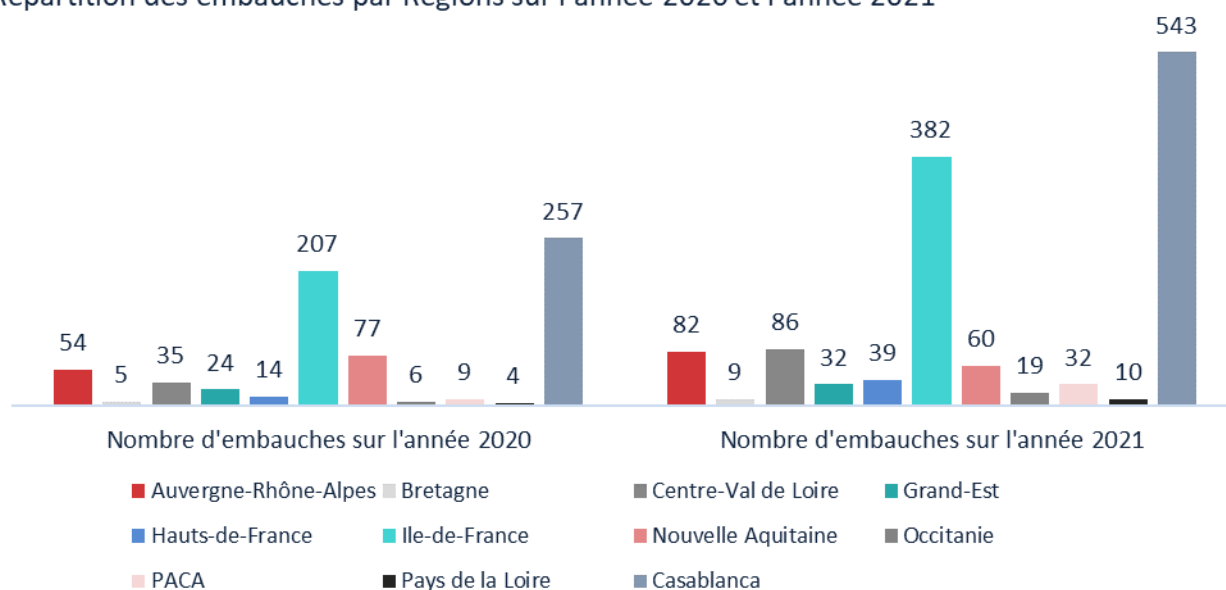
# L'IMPACT LOCAL

## LE RECRUTEMENT

Pour atteindre ses objectifs 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, ...).

Répartition des embauches par Régions sur l'année 2020 et l'année 2021



*Le recrutement a repris dans toutes les régions sauf la Nouvelle Aquitaine.*

*A noter : 91,4% de CDI recrutés en 2021 (UES Umanis)*



## CŒUR UMANIS – NOTRE PROGRAMME DE MECENAT DES COMPETENCES

Umanis s'engage en proposant à tous ses collaborateurs d'offrir leurs compétences à des 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.

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** : Missions sur une longue durée où un directeur de projet est associé afin de suivre le projet dans la globalité (développement d'applications mobiles, création d'une interface Click & Collect ...)
- ✓ **Les campagnes d'appels** : Missions 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)

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, en faisant du bénévolat pendant leur temps personnel auprès des associations rencontrées.

---

*En 2020, près de 1000 jours de mission ont été réalisés par les collaborateurs Umanis auprès d'associations d'intérêt général. Et l'engouement en 2021 a été encore plus fort avec 1600 jours de mécénat de compétences réalisés.*

---

# INNOVATION ET RESPONSABILITE NUMERIQUE

## RECHERCHE ET INNOVATION

Le groupe Umanis dispose d'une direction Recherche & Innovation avec une activité soutenue sur 5 axes majeurs :

- (1) La gouvernance scientifique des communautés d'experts et des référents techniques de la direction Conseil du groupe
- (2) Le pilotage d'une vingtaine de programmes R&D par an
- (3) La collaboration de Recherche Public-Privé et l'encadrement de thèses
- (4) La réponse à des appels à projets (AAP) de R&D
- (5) La participation active à la communauté scientifique.

La direction Recherche & Innovation du groupe a établi plusieurs partenariats autour des travaux de recherche et développement avec notamment :



Collaborations avec l'**INRAE (Institut national de recherche en agriculture, alimentation et environnement)**, avec l'équipe **TSCF (Technologies et Systèmes d'Information pour les agrosystèmes)**



Collaborations avec l'**université de Pennsylvanie (USA)** sur des thématiques de **HPC (High Performance Computing)**



Collaborations avec le **Conseil National de Recherches Canada (CNRC)** sur la **reconnaissance des objets 3D déformables** en utilisant des approches à base de **graphes combinées à des techniques de machine Learning et Deep Learning**.



Collaborations avec l'**université métropolitaine d'Oslo en Norvège**, avec l'équipe **Applied Artificial Intelligence (AI2)** sur l'analyse prédictive des préférences utilisateurs et les **systèmes de recommandation flous**.



Collaboration avec l'**université Hangzhou Dianzi (Chine)** sur des thématiques **d'ordonnancement des conteneurs**.



Collaboration pour nos travaux en **informatique affective** avec :

- Le CNRS,
- L'ISIR (Institut des Systèmes Intelligents et de Robotique)
- Telecom-Paris, Institut Polytechnique de Paris



Collaboration avec l'**équipe R&D de Alterway** sur nos travaux en **orchestration optimisée de conteneurs**



Collaboration avec l'**université de Paris 13** sur des thématiques **d'allocation de ressources et de la consommation énergétique**

Umanis est également membre du Pôle de compétitivité



, plus important Cluster européen d'entreprises innovantes.

## Gouvernance scientifique des communautés d'experts

La direction R&I réalise la gouvernance scientifique des **communautés d'experts** et de **référents techniques** de la Direction Conseil du groupe, elle s'articule autour des activités suivantes :

- ✓ La **veille scientifique et technique** sur les technologies mises en œuvre par Umanis,
- ✓ La **capitalisation des connaissances** et la **diffusion des résultats de cette veille** vers les communautés d'experts et par extension vers nos clients par le biais de nos prestations ou dans le cadre de **conférences professionnelles** comme par exemple le **salon Big data / IA 2021** ou plusieurs ateliers ont été animés par les équipes Umanis avec par exemple :

Green IT et RSE : Nouvelle approche de conteneurisation Green pour optimiser les coûts et les enjeux RSE	Data Masking avec Informatica	Artificial Intelligent Act : comment se préparer	Comment purger vos données en conformité RGPD	Comment anonymiser facilement les données à caractère personnel en préservant l'usage
IA / Computer Vision : classification à l'état de l'art des objets 3D déformables – application en pharmacologie (protéines, COVID-19) et en automobile (défauts d'aspects)	Automatisation de la supervision de plateforme Big Data	Automatisation de de la recherche de profils grâce à une plateforme IA/NLP de scoring de mission et de CV	API/Sécurité : comment sécuriser les API avec OAuth2	Transformation du support IT en support client avec les chatbots (en partenariat avec Konverso)

- ✓ La **participation et l'animation d'événements externes organisées par Umanis** : 6 événements sous forme de webinar en 2021 autour des thématiques suivantes :

Historique des enjeux de modernisation de la Business Intelligence	Purge des données personnelles : nouvelle bête noire des DSI ou comment purger vos données en toute conformité RGPD	Cloud Computing et conteneurisation : cap sur la performance grâce à une nouvelle approche d'orchestration multi-critères	Moderniser sa consolidation statutaire : un challenge possible avec le starter-kit conso-one de Neonn
--	---	---	---

- ✓ L'animation des compétences à travers des ateliers internes au groupe Umanis, avec par exemple :

Comment profiter de la migration vers AZURE pour apporter de la valeur métier ?	Comment les décideurs métiers relèvent le défi du time-to-market avec des « speed Data platform »	Optimisation de l'orchestration de containers et impacts Green , perfs, couts par notre solution et quick Win Umanis KCSS	Comment valoriser au mieux vos gisements de données avec le catalogue de données Data Galaxy
---	---	---	--

## Pilotage d'une vingtaine de programme R&D

La direction Recherche & Innovation **pilote une vingtaine de programmes R&D** par an, à forte valeur ajoutée, pilotée par les enjeux de nos clients (**hybridation techno push / market pull**) :

- ✓ À la pointe de l'état de l'art international
- ✓ Alignée avec la stratégie Data d'Umanis et de ses offres pour mieux les valoriser vers nos clients
- ✓ Via une équipe de Docteurs en informatique (IA, Computer Vision, Natural Language Processing, Recommendation Engine, Cryptographie, CyberSécurité, Privacy, Cloud Computing, Green Cloud, HPC (High Performance Computing) in the cloud, OLAP / Spatial OLAP, etc.)
- ✓ 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
- ✓ Voir en annexe nos publications et conférences nationales et Internationales.

### La collaboration de Recherche Public-Privé et l'encadrement de thèses

La direction Recherche & innovation du groupe Umanis a signé un **contrat de collaboration de recherche pluri annuels** l'Université Sorbonne Paris Nord (USPN) pour répondre à des Appels à projets R&D en consortium (ANR, PSpC, ...) et pour **co-encadrer une thèse « A Protocol for Running any Type of Containers on any Type of HPC cluster — Resonance between HPC and Cloud »**.

### La réponse aux appels à projets (AAP) de R&D

La direction Recherche & innovation du groupe Umanis répond à différents AAP comme ceux de l'ANR (Agence Nationale pour la Recherche), l'appel PSpC9 (Projets Structurants pour la Compétitivité), l'appel à projets R&D AMI-Cloud, ou encore PSpC – Région IDF.

Dans ce cadre 2 programmes R&D du groupe Umanis ont été sélectionnés par la BPI et l'ANR et ont bénéficié de financements publics :

- ✓ Dans le cadre de l'AAP R&D AMI-Cloud visant le « développement et renforcement de la filière française et européenne du Cloud » dans le cadre du PIA (Programme d'Investissement d'Avenir) : notre programme R&D en consortium public-privé fogSLA-Antillas V2 qui vise la création d'une plateforme d'orchestration de services fog next-gen (5G ready, smart Services et Xaas) basés sur un système de contrats fonctionnels, les fogSLA a obtenu un financement de la BPI.
- ✓ Dans le cadre de l'AAP générique ANR 2020, notre programme R&D en consortium public-privé **REVITALISE** « viRtual bEhaVioral skills TrAining for pubLlC SpEaking a obtenu un financement de l'ANR. Le but est de concevoir et implémenter un logiciel de feedback d'aide à la prise de parole en public, à partir de l'analyse des expressions corporelles, etc.). Les débouchés sont nombreux pour:
  - Les entreprises : entretiens RH, prise de parole en public
  - Les candidats : entretiens de recrutement
  - Les oraux : grand oral du bac, ...

Les résultats de ces programmes R&D ont également pour vocation de devenir des relais de croissance à forte valeur ajoutée pour Umanis et d'asseoir l'avance technologique du groupe Umanis.

Umanis poursuit également ses travaux dans le domaine de la **classification des protéines** (objets 3D déformables) à base de Computer Vision et a soumis, en consortium public privé un programme R&D dans le cadre de l'AAP générique 2021 ANR qui ont été short listés par l'ANR. Les travaux d'Umanis R&I en collaboration avec l'Université d'Ottawa et le National Research Council of Canada : « **Deformable Protein Shape Classification based on Deep Learning, and the Fractional Fokker–Planck and Kahler–Dirac Equations** » ont été publiés dans le prestigieux journal IEEE TPAMI (Transaction on Pattern Analysis and Machine Intelligence) **ranked A\* [CORE] and Q1 [SJR]** avec un **Impact Factor de 16.389**. (pour plus d'information : <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=9695227>).

### La participation active à la communauté scientifique

La direction Recherche & innovation participe activement à la communauté scientifique comme reviewer d'articles de revues ou conférences ainsi que dans l'organisation d'événements scientifiques. Ces travaux ont permis d'aboutir à **plus**

**de 40 publications scientifiques depuis 2018 dans des conférences scientifiques nationales et Internationales** à comité de lecture (voir liste jointe ci-après).

- ✓ Ces travaux incluent des **prototypes de recherche** centrés sur les enjeux d'innovation de nos clients : Umanis s'attèle à aligner ses thématiques de recherches aux besoins du marché ou de ses clients.
- ✓ Ces résultats sont ensuite mis à disposition de nos équipes et de nos clients dans le cadre d'une **approche Produit**

Umanis réalise également des travaux de R&D à plus longue portée :

- ✓ Pour la détection, à base d'IA et d'analyse sémantique, des DCP (**données à caractère Personnel**) dans les bases de données semi ou non structurées, pour améliorer la **conformité GDPR** et la **Privacy**
- ✓ Dans le cadre du **Green Cloud, Green Containers**, avec l'**optimisation de l'orchestration de containers avec Kubernetes** dans le **Continuum Edge to Cloud** qui est un axe de R&D fort d'Umanis pour en optimiser les performances, les coûts et la **consommation énergétique**

➡ Exemple de publications : <https://link.springer.com/article/10.1007/s11227-020-03427-3> **KCSS: Kubernetes container scheduling strategy**

### Les publications scientifiques

La liste des publications est présentée en annexe.

## LA RESPONSABILITE NUMERIQUE

Le groupe Umanis a entrepris une démarche volontariste d'écoconception. Cette démarche s'articule autour de 3 axes :

- ✓ Acculturation et formation des équipes
- ✓ Référentiel documentaire
- ✓ Mise en œuvre sur les projets

### Principes et engagements

Notre engagement est une mise en conformité graduelle avec le standard international ISO 14006 :2020.

Selon le standard international ISO 14006:2020 Systèmes de management environnemental - Lignes directrices pour intégrer l'écoconception (remplaçant ISO 14062) : « l'écoconception est une approche méthodique qui prend en considération les aspects environnementaux du processus de conception et développement dans le but de réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long du cycle de vie d'un produit ou service »

Le standard ISO 14040:2006 propose une méthodologie pour analyser les impacts environnementaux d'un produit ou d'un service à chaque étape de son cycle de vie. Cette approche d'analyse du cycle de vie (ACV) retient 5 grandes étapes :

- Conception
- Fabrication
- Distribution
- Utilisation
- Fin de vie

➡ Exploitation de services numériques (**RUN**)

Le standard ISO 24748-1:2018 définit quant à lui les étapes du cycle de vie d'un logiciel en vue de sa gestion.

Il retient 6 étapes :

- Conception
- Développement
- Production
- Utilisation
- Support
- Fin de vie

➡ Réalisation de produit numériques (**BUILD**)

En 2021, le groupe Umanis a entamé la mise en œuvre d'une démarche d'écoconception sur l'ensemble du cycle de vie des projets réalisés pour le compte de ses clients. Cette démarche devra couvrir l'ensemble des étapes ci-dessous d'ici fin 2022.

Avant Projet	Lancement	Conception	Réalisation	Testing	Mise en Production	Maintenance
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte des exigences spécifiques</li> <li>- Abaques de chiffrages intégrant l'écoconception</li> <li>- Formation des membres de l'équipe projet qui ne le seraient pas encore à l'écoconception</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des risques</li> <li>- Identification des critères RNE</li> <li>- Normes d'exploitation</li> <li>- Outillage des membres de l'équipe projet concernant l'écoconception</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement du client sur les leviers d'écoconception</li> <li>- Formalisation des exigences RNE dans le dossier d'architecture, spécifications,...</li> <li>- Enrichissement du guide du développeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisation des outils de la plateforme d'éco mesure</li> <li>- Rapport de tests scans</li> <li>- Vérification des mesures vs. exigences</li> <li>- Travaux d'optimisation de la performance de l'application</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recette et réponse aux exigences</li> <li>- Cahier de recette</li> <li>- Revue de prise en compte des exigences d'écoconception</li> <li>- Rapport d'audit RNE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte des exigences d'écoconception lors de la réception des livrables</li> <li>- Optimisation du paramétrage de l'environnement de production</li> <li>- Mise à jour des dossier d'Exploitation</li> <li>- Audit côté client</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien des exigences RNE</li> <li>- Mesures régulières des critères RNE</li> <li>- Propositions d'outillage permettant de mesurer l'impact carbone des applications durant le cycle de vie</li> </ul>

### Constitution d'un référentiel de 60 bonnes pratiques

Umanis a réalisé en 2021 un référentiel de 60 bonnes pratiques adapté à son activité, issu des 115 bonnes pratiques de l'écoconception. Ce référentiel traite 9 thématiques :

- (1) Conception fonctionnelle
- (2) Conception graphique
- (3) Conception technique
- (4) Implémentation visuelle
- (5) Implémentation code *client-side*
- (6) Implémentation code *server-side*
- (7) Base de données
- (8) Hébergement
- (9) Gestion du contenu

### Sensibilisation et formation des collaborateurs

Un plan de sensibilisation et de formation des collaborateurs a été lancé en 2021 avec un objectif de 100% des collaborateurs sensibilisés aux enjeux et 100% des équipes d'études et développements formées aux normes et bonnes pratiques de l'écoconception avant fin 2022.

## LA SATISFACTION DES 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 managers commerciaux 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 & RSE
- ✓ 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.

Notre enquête annuelle en 2021, enregistre un taux de satisfaction globale et un taux de recommandation de **92%**. La qualité de nos prestations s'est améliorée ou maintenue à **95%**.

Dans le cadre de nos suivis de mission trimestriels, **91%** de nos clients sont satisfaits de nos prestations.



Taux de satisfaction  
suivi de mission 2021

**91%**



Taux de satisfaction **enquête annuelle** 2021

**92%**



Taux de recommandation 2021

**92%**



Amélioration ou maintien  
de la qualité des prestations

**95%**

## LA SECURITE ET LA PROTECTION DES DONNEES

### LA SECURITE

#### Un enjeu fort

La sécurité est un enjeu fort pour Umanis et ses partenaires. En 2017 nous avons obtenu la certification ISO 27001 pour l'ensemble des sites France (hors UMS) et Maroc.

Dans ce contexte, nous avons en particulier mis en place :

- ✓ Un parcours e-learning de sécurité
  - Sensibilisations obligatoires à l'embauche et tous les 2 ans,
  - Des formations sécurité obligatoires pour les consultants et la DSI interne : sécurité des infrastructures, sécurité dans les développements, principes de sécurité dans les projets.

- ✓ Une démarche complète de sécurité dans les projets (qu'ils soient internes ou réalisés dans le cadre de nos prestations),
- ✓ Des procédures techniques de sécurité comme par exemple : l'authentification forte, le chiffrement des équipements, le durcissement des OS, la surveillance des comportements avec le SIEM Logpoint.
- ✓ Une nouvelle infrastructure hyperconvergente et externalisée sur 2 datacenters Tiers III.

## 2021, après la cyberattaque

En 2021 nous avons tiré les enseignements de la cyberattaque et décidé de réaliser des investissements supplémentaires :

- ✓ L'externalisation de la supervision du SI (service managée 24/7)
- ✓ L'industrialisation de la sécurité et du management des équipements.

## LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de nos activités, les 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, de nos prospects, de nos fournisseurs et de 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 soit limitée à la réalisation des services confiés par Umanis ou ses clients. Il est également exigé des prestataires d'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.

# LA LOYAUTE 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 maintenu 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

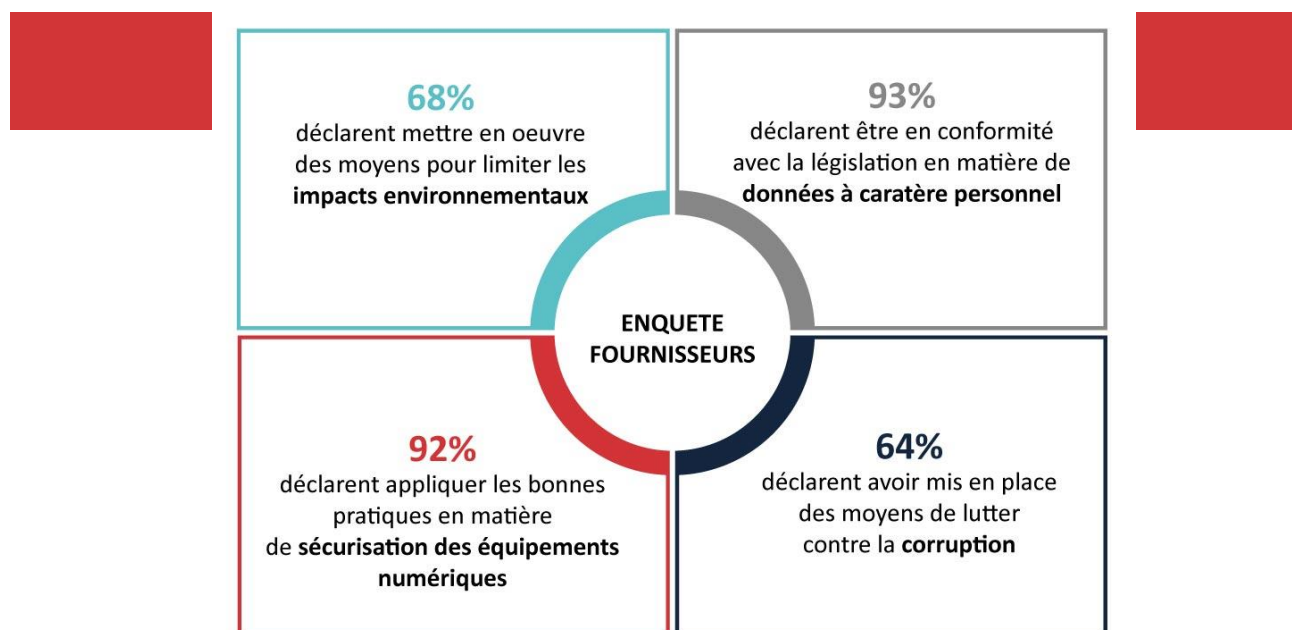
- ✓ Toute question relative, ou demande spécifique liée au respect des dispositions légales ou réglementaire, peut être formulée au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au délégué éthique,
- ✓ Umanis intègre dans son système de management de la qualité et de l'éthique, des procédures 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.

# LA 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 des partenaires et des fournisseurs.

L'exploitation des réponses au questionnaire RSE, complété à plus de 72% (contre 53% en 2020) 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, 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 (l'objectif de conformité administrative est atteint en 2021 avec plus de 82% de fournisseurs en conformité administrative).



# 08 ANNEXES

## LES PUBLICATIONS SCIENTIFIQUES D'UMANIS

Nous listons ci-après un extrait des publications scientifiques de la direction Recherche & Innovation du groupe Umanis.

### Moteurs de recommandations

**TITRE : A Novel Personalized Preference-based Approach for Job/Candidate Recommendation.**

NOM DE LA CONFERENCE : 15th International Conference on Research Challenges in Information Science (RCIS'21)

AUTEURS : O. Slama, P. Darmon

DATE 11/05/2021

LIEU : Virtual

URL : <http://www.rcis-conf.com/rcis2021/>

**TITRE : Requêtes personnalisées sous un modèle de profil utilisateur généralisé basé sur les préférences SPARQL floues.**

NOM DE LA 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**

NOM DE LA 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**

NOM DE LA 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>

**TITRE : Enhancing Talent Search by Integrating and Querying Big HR Data**

NOM DE LA CONFERENCE : 2018 IEEE International Conference on Big Data (Big Data)

AUTEURS : O. Manad, M. Bentounsi, P. Darmon

DATE : 10/12/2018

LIEU : Seattle, WA, USA

URL :

<https://ieeexplore.ieee.org/document/8622275>

**TITRE : New Profile Recommendation Approach Based on Multi-Criteria Algorithm**

NOM DE LA CONFERENCE : 2018 IEEE International Conference on Big Data (Big Data)

AUTEURS : T. Menouer, P. Darmon

DATE : 13/12/2018

LIEU : Seattle, USA

URL :

<https://ieeexplore.ieee.org/document/8622158>

**TITRE : New Profile Recommendation Approach Based on Multi-Criteria Algorithm**  
**NOM DE LA CONFERENCE : The IEEE International Symposium on Cloud and Services Computing (IEEE SC2 2018)**

AUTEURS : T. Menouer, P. Darmon

DATE : 21/10/2018

LIEU : Paris, France

URL : <https://lipn.univ-paris13.fr/~cerin/local/PreliminaryProgram.pdf>

**TITRE : TeamBuilder: D'un moteur de recommandation de CV scorés et ordonnés à l'analyse sémantique du patrimoine informationnel d'une société**

NOM DE LA CONFERENCE : BDA 2018

AUTEURS : P. Darmon, R. Mazouzi, O. Manad, & M. Bentounsi

DATE : 22/10/2018

LIEU : Bucarest, Roumanie

URL : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01980539/document>

## Orchestration optimisée de containers

**TITRE : New Scheduling Strategy Based on Multi-Criteria Decision Algorithm**  
 NOM DE LA 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**  
 NOM DE LA 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**  
 NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Containers Scheduling Consolidation Approach for Cloud Computing**  
 NOM DE LA 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**  
 NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Accelerated Promethee Algorithm Based on Dimensionality Reduction**  
 NOM DE LA 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 : [ici](#)

**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 : [ici](#)

**TITRE : KCSS: Kubernetes Container Scheduling Strategy**  
 NOM DE LA REVUE (Journal) : The Journal of Supercomputing.  
 AUTEURS : T. Menouer  
 DATE : 24/09/2020  
 URL : [ici](#)

**TITRE : Towards pervasive containerization of HPC job schedulers**  
 NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Cloud Allocation and Consolidation Based on a Scalability Metric**  
 NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Smart Network Slices Scheduling in Cloud**  
 NOM DE LA CONFERENCE : IEEE International Conference on Smart Cloud  
 AUTEURS : T. Menouer, A. Khedimi, C. Céring  
 DATE : 07/11/2020  
 LIEU : Washington DC, USA  
 URL : [ici](#)

**TITRE : Scheduling Service Function Chains with Dependencies in the Cloud**  
 NOM DE LA 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/>

**TITRE: Towards an Optimized Containerization of HPC Job Schedulers based on Namespaces**  
 NOM DE LA CONFERENCE : 18th Annual IFIP International Conference on Network and Parallel Computing (IFIP NPC)  
 AUTEURS : T. Menouer, N. Greneche, C. Cérin, P. Darmon  
 DATE : 03/11/2021  
 LIEU : Paris, France  
 URL : <https://npc2021.dnac.org/>

**TITRE: Ordonnancement de conteneurs dans Kubernetes**  
 NOM DE LA CONFERENCE : Le 22ème congrès annuel de la société Française de Recherche Opérationnelle et d'Aide à la Décision (ROADEF)  
 AUTEURS: T. Menouer  
 DATE : 30/04/2021  
 LIEU : Mulhouse, France  
 URL : [ici](#)

## Privacy / GDPR / Cryptographie

**TITRE : Implémentation des Plugins Logstash de Généralisation et de Chiffrement pour l'Anonymisation et la Pseudonymisation**  
NOM DE LA CONFERENCE : 21ème 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 : [ici](#)

**TITRE : SecP2I : A Secure Multi-party Discovery of Personally Identifiable Information (PII) in Structured and Semi-structured Datasets**  
NOM DE LA CONFERENCE : IEEE International Conference on Big Data  
AUTEURS : A. Mrabet, M. Bentounsi, P. Darmon  
DATE : 09.12.19  
LIEU : Los Angeles, USA  
URL : [ici](#)

**TITRE : Détection des Données à Caractère Personnel dans les Bases Multidimensionnelles**  
NOM DE LA CONFERENCE : EDA'19 : 15ème Journées Business Intelligence & Big Data  
AUTEURS : A. Mrabet, A. Hassan, P. Darmon  
DATE : 03.10.19  
LIEU : Montpellier, France  
URL : [ici](#)

**TITRE : Personal Data Detection in Multidimensional Databases**  
NOM DE LA CONFERENCE : 8th 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 : [ici](#)

**TITRE : ARIANE : la Gouvernance des Données comme Accélérateur de Conformité au Règlement Général sur la Protection des Données**  
NOM DE LA CONFERENCE : BDA 2019 (35ème conférence sur la gestion des données)  
AUTEURS : M. Bentounsi, E. Cante, D. Coya, P. Darmon, A. Chambourcy, G. Gnokam  
DATE : 15/10/2019  
LIEU : Lyon, France  
URL : [ici](#)

**TITRE : High-performance of the Multiplication over the Quadratic Extension in Montgomery Domain for the Pairing Cryptosystems**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

## Quantum IA

**TITRE : A hybrid "quantum and classical" method for outlier detection**  
NOM DE LA 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**  
NOM DE LA CONFERENCE : 23rd European Conference on Advances in Databases and Information Systems (ADBIS'19)  
AUTEURS : A. Hassan, P. Darmon  
DATE : 08.09.19  
LIEU : Bled, Slovenia  
URL : [ici](#)

**TITRE : Analyse en ligne des données de biodiversité en milieu agricole**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Une nouvelle méthodologie de géovisualisation pour les entrepôts de données de trajectoires**  
NOM DE LA CONFERENCE : 15ème Journées Business Intelligence & Big Data (EDA'19)  
AUTEURS : S. Bimonte, A. Hassan, R. Lenain  
DATE : 03.10.19  
LIEU : Montpellier, France  
URL : [ici](#)

**TITRE : Réduction de la quantité de données à visualiser dans l'OLAP multifonctions**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

## BLOCKCHAIN

**TITRE : Smart Contracts Search Engine in Blockchain**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE: Privacy-Aware and Authentication based on Blockchain with Fault Tolerance for IoT enabled Fog Computing**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE: A Novel Approach Based on Blockchain to Enhance Security with Dynamic Policy Updating**  
NOM DE LA CONFERENCE: 7th 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: [ici](#)

## 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 : [ici](#)

**TITRE : New Graph Embedding Approach for 3D Protein Shape Classification**  
NOM DE LA CONFERENCE : IEEE International Conference Imaging, Vision & Pattern Recognition IVPR 2020  
AUTEURS : K. Madi, E. Paquet  
DATE : 26/08/20  
LIEU : Kitakyushu, Fukuoka, Japan.  
URL : [ici](#)

**TITRE : New Graph Distance based on Stable Marriage formulation for Deformable 3D Objects Recognition**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

**TITRE : Nouvelle distance de graphe pour la reconnaissance d'objets 3D déformables basée sur la décomposition en étoiles-triangles**  
NOM DE LA CONFERENCE : Conférence Nationale en Intelligence Artificielle (CNIA 2019)  
AUTEURS : K. Madi, E. Paquet, H. Kheddouci  
DATE : 01/07/19  
LIEU : Toulouse, France  
URL : [ici](#)

**TITRE: Deformable Protein Shape Classification based on Deep Learning, and the Fractional Fokker–Planck and Kahler–Dirac Equations.**  
NOM DE LA REVUE (Journal) : IEEE TPAMI.  
AUTEURS : E. Paquet, E. Viktor, K. MADI, J. Wu.  
DATE : 01/22  
URL : [ici](#)

## NLP / Sentiment Analysis

**TITRE : Contribution of temporal and multi-level body cues to emotion classification**  
NOM DE LA 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: [ici](#)

**TITRE : Towards a Performant Multilingual Model Based On Ensemble Learning to Enhance Sentiment Analysis**  
NOM DE LA 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 : [ici](#)

## IoT

**TITRE : On Designing and Implementing Agro-ecology IoT Applications (Vision Paper)**  
NOM DE LA CONFERENCE : First International Workshop on Latest Advances in Enterprise Architectures in the IoT Era (EAIoT'2021)  
AUTEURS : Sandro Bimonte, Amina Belhassena, Christophe Cariou, Jean Laneurit, Rim Moussa, Gerard Chalhoub, Robert Wrembel, Gauthier Picard, Ladjel Bellatreche, Alexandre Journaux, Thierry Heirman, Ali Hassan, Stefano Rizzi  
DATE : 25.10.2021  
LIEU : Gold Coast, Australia  
URL : <http://eaiot2021.connect.rs/index.html>

# TABLE DE CONCORDANCE

La table de concordance comprend les informations requises par les articles L. 225-102-1 et R. 225-105 du Code de commerce et renvoie aux sections concernées.

	Déclaration de performance extra financière	Liens
I.	Modèle d'affaires Cahier introductif	▸ Modèle d'affaires
II.	Présentation des principaux risques	▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités
III.	Procédures de diligence raisonnables et indicateurs clés de performance	▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités ▸ Performance
IV.	Conséquences sociales de l'activité	▸ Indicateurs sociaux ▸ Informations sociales
V.	Conséquences environnementales de l'activité	▸ Indicateurs environnementaux ▸ Informations environnementales
VI.	Respect des droits de l'Homme	▸ Notre Contribution aux objectifs de développement durable ▸ La loyauté des pratiques
VII.	Lutte contre la corruption	▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités ▸ La loyauté des pratiques
VIII.	Lutte contre l'évasion fiscale	▸ ▸ Gouvernance ▸ La loyauté des pratiques
IX.	Changement climatique	▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités ▸ Politique générale en matière environnementale
X.	Economie circulaire	▸ Economie circulaire
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	▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités ▸ Le bilan des accords

Déclaration de performance extra financière		Liens
XII.	Lutte contre le gaspillage alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités</li> <li>▸ Alimentation responsable et durable</li> </ul>
XIII.	Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités</li> <li>▸ Performance</li> <li>▸ Diversité</li> </ul>
XIV.	Handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Principaux risques extra-financiers et opportunités</li> <li>▸ Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées</li> </ul>
XV.	Lutte contre la précarité alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Alimentation responsable et durable</li> </ul>
XVI.	Respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Biodiversité, Respect du bien-être animal</li> <li>▸ Alimentation responsable et durable</li> </ul>

# **09 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIERE**



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 2021.

#### 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 31/12/2021 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 ;
  - L'échantillon sélectionné représente un taux de couverture de 72% des effectifs et 71% 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 9 mars 2022 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.

#### <sup>1</sup> Indicateurs clés de performance :

##### Indicateurs sociaux :

Egalité homme/femme, % femmes dans les effectifs, écart de % manager hommes/femmes, nombre de salariés handicapés, taux d'emploi (handicap), nombre de recrutement juniors, nombre de recrutement seniors, taux de fidélisation des talents, nombre d'heures de formation, % de salariés formés, nombre de certifications, rémunération médiane, taux d'accidents avec arrêt de travail, taux de gravité, taux d'absentéisme

##### Indicateurs environnement :

Tonne eqCO2 pour: Consommation annuelle électricité monde, consommation annuelle électricité France, consommation annuelle électricité Maroc, déplacements, impression papier, bilan global  
Bilan carbone par collaborateur, bilan corrigé (impact du télétravail sur les déplacements)

##### Indicateurs sociétaux :

Nombre d'embauches, nombre de jours de mécénat de compétences, nombre de réclamation RGPD, taux de satisfaction clients, notation Ecovadis, / de managers entrants formés à la lutte contre la corruption, nombre d'alertes, conformité administratives des sous-traitants, participation de nos sous-traitants à l'enquête RSE

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



#### 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 :

- ✓ 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, 7 avril 2022

Pour Bureau Veritas

Laurent Mallet  
Directeur d'agence