RAPPORT ANNUEL
INTÉGRÉ 2021

Capgemini

Avec **325 000 femmes et hommes** dans **une cinquantaine de pays**, Capgemini est un leader mondial, responsable et multiculturel. Sa raison d'être : **libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable**. Partenaire stratégique des entreprises, Capgemini met **la puissance de la technologie au service de leur transformation depuis plus de 50 ans**.

À propos de
CAPGEMINI

Le Groupe répond à l'ensemble des besoins de ses clients, de la stratégie et du design jusqu'à la gestion des opérations. Pour cela, il met à profit de fortes expertises sectorielles et sa maîtrise de domaines en perpétuelle évolution comme **le cloud, la data, l'intelligence artificielle, la connectivité, les logiciels, l'ingénierie digitale et les plateformes**. En 2021, Capgemini a réalisé **un chiffre d'affaires de 18 milliards d'euros**.

Lettre du Président
06-07

Lettre du Directeur général
08-09

PARTIE I

2021, UNE ANNÉE RECORD

10-29

—

Contrats majeurs **P.20** •
Partenaires **P.24**

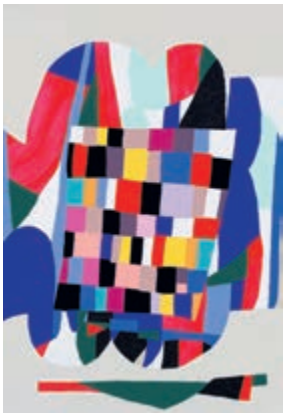
PARTIE II

NOS TALENTS, NOTRE PRIORITÉ

30-41

—

Attirer les meilleurs **P.32** •
Dialogue avec nos nouvelles recrues **P.34**



PARTIE III

INNOVER POUR DEMAIN

42-67

—

Tendances **P.44** • Écosystème d'innovation **P.46** •
Capgemini Research Institute **P.48** •
Entretien avec Paul Polman **P.66**

PARTIE IV

NOS FONDAMENTAUX

68-89

—

Gouvernance **P.70** • Modèle d'affaires **P.80** •
Performance financière et
extra-financière **P.82**

Témoignages clients
Vodafone **P.54** • OncoHealth **P.58** • Volvo Car Mobility **P.62** •
Heng Hiap Industries **P.64**

Nos implantations
90-91

L'artiste
92-93

L'année 2021 a vu Capgemini réaliser une performance exceptionnelle. Il convient tout d'abord de remercier tous les collaborateurs du Groupe, emmenés par une équipe de direction remarquable et son chef, Aiman Ezzat, pour avoir combiné une croissance remarquée, une nouvelle amélioration de la marge et une génération de cash record. Nous devons notamment ces résultats à l'ajustement de notre mix de métiers ces dernières années, avec une pondération favorable des secteurs et des géographies, mais aussi et surtout à l'énergie et l'enthousiasme démontrés par les équipes tout au long de cette année. Aiman et moi avions anticipé en 2019 que la prochaine grande étape de la transformation digitale reposerait sur l'apport des données dans les produits et les processus industriels et, dès lors, avions engagé l'acquisition d'Altran. Il fallait néanmoins beaucoup de résolution pour faire très vite de Capgemini, grâce à une intégration rondement menée, LE leader de l'industrie intelligente. Le Groupe a ainsi mieux géré les soubresauts de la demande induits par la pandémie, lui conférant le statut de partenaire stratégique de ses clients !

La transition engagée, il y a deux ans, avec Aiman Ezzat est désormais finalisée. Aiman confirme, tous les jours, tout le bien que je pense de lui et a démontré combien la confiance accordée par le Conseil d'Administration était justifiée. Il a conjugué sa compréhension intime du marché et des attentes des clients avec ses talents de mobilisation des hommes et des femmes de Capgemini. Le connaissant bien et depuis longtemps, je ne suis pas surpris de le voir au quotidien se montrer profondément fidèle aux valeurs fondatrices du Groupe. Cela ne l'empêche pas d'ailleurs de choisir de nouvelles priorités, comme l'illustre l'énergie qu'il déploie sur le front ESG et en particulier pour nous placer au tout premier rang dans le combat pour la soutenabilité.

Je trouve important et, à bien des égards, rassurant de constater combien Capgemini continue à porter les principes érigés dès l'origine par son fondateur, Serge Kampf, et à quel point ces valeurs contribuent à la performance, ce qui confirme leur pertinence. Elles inspirent tant les choix stratégiques que la dynamique managériale. La solidarité s'est ainsi spectaculairement exprimée dans la priorité absolue donnée à la santé et au respect des collaborateurs dans la crise sanitaire d'abord et, en ce début 2022, dans le traitement des conséquences dramatiques de la guerre en Ukraine. Capgemini fait face aux bouleversements ressentis par des jeunes générations secouées par la Covid. Un effort considérable d'écoute et d'attention, la définition de ce que pourraient être les nouvelles règles du monde du travail, un investissement majeur dans l'image du Groupe comme employeur ont été engagés par l'équipe dirigeante. Aiman et son équipe ont ainsi érigé en priorité la bataille des talents : attirer et retenir les compétences leur semble à juste titre la condition première du succès. Je crois que les valeurs inscrites au fronton de Capgemini y contribueront. Les jeunes gens d'aujourd'hui privilégient à la fois la recherche du sens et de l'engagement et une exigence de flexibilité. Un Groupe qui fait de l'audace et de la liberté des principes cardinaux de son organisation, qui privilégie la fibre entrepreneuriale et qui s'engage sur les fronts d'un futur inclusif et soutenable, comme le rappelle notre raison d'être, sera en mesure de répondre à ces attentes.

Plus personnellement, et puisque les membres du Conseil ont bien voulu vous inviter à renouveler mon mandat d'administrateur et envisagent, si vous validez ce souhait, de me maintenir à leur tête, je m'engage à continuer à œuvrer pour que la gouvernance de Capgemini soit un modèle et contribue à donner au Groupe, dans la plénitude des missions imparties à un Conseil d'Administration, enrichi au surplus de nouvelles personnalités, les moyens de continuer sa route avec succès.

Paul Hermelin

Président

LETTRE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

UNE NOUVELLE DIMENSION

2021 a été une année remarquable. Dès les premiers mois, les signaux étaient au vert et nous nous attendions à une croissance solide. Celle-ci a finalement largement dépassé nos prévisions les plus optimistes. C'est une première étape réussie dans la réalisation de notre ambition 2025* de croissance durable et rentable. Grâce à la confiance de nos clients et à notre capacité à nous imposer comme le partenaire stratégique de leur transformation, Capgemini a changé de dimension en 2021.

Cette réussite traduit le formidable engagement de nos collaborateurs dont le nombre a bondi de 20 % pour atteindre 325 000 personnes. Elle est, en retour, une grande source de fierté pour nos équipes et d'attractivité pour Capgemini, dont l'image de marque rayonne partout dans le monde. L'attention particulière que nous accordons à la diversité, à l'inclusion et à la promotion des femmes, qui représenteront 40 % de nos effectifs à horizon 2025, en est l'une des raisons. Notre modèle « *New Normal* », déployé dans toutes nos régions, y contribue également, en généralisant le travail hybride qui constitue une attente forte des jeunes générations. J'en profite pour remercier personnellement tous nos collaborateurs et je n'oublie pas que tout ceci a été réalisé alors que la pandémie perdurait.

Nous récoltons également les fruits de nos investissements au service de l'innovation. Numérique, cloud, gestion des données associée à l'intelligence artificielle, nous répondons présent sur toute la chaîne de valeur des entreprises, de l'expérience client à la conception de nouveaux produits et services, à la digitalisation et à la transformation des chaînes manufacturières et logistiques et à la refonte radicale des systèmes de management de l'entreprise. L'intégration réussie d'Altran, avec des synergies délivrées avec une année d'avance, et de ses quelque 50 000 talents a renforcé notre leadership mondial dans le domaine de l'industrie intelligente. La diversité des projets, dont nos clients témoignent dans ce rapport illustre bien l'ampleur de notre champ d'action : de la mesure des gains apportés par l'autopartage avec Volvo Car Mobility en Suède, à l'accélération de l'économie circulaire avec Heng Hiap Industries, en Malaisie, en passant par la révolution de la 5G avec Vodafone en Espagne.

Enfin, nous partageons avec nos clients cette ambition forte, pour ne pas dire essentielle, de donner du sens à la croissance et de nous engager pour un développement durable. Capgemini déploie ainsi toute son expertise dans la technologie, l'ingénierie et la transformation des modèles d'affaires pour les aider à tenir leurs objectifs environnementaux. Capgemini, pour sa part, s'engage à atteindre la neutralité carbone de ses propres activités d'ici à 2025 et le « zéro émission nette » bien avant 2050.

Talents, innovation, durabilité. Ce triptyque nous permet de construire l'avenir de Capgemini. Il prépare également le futur de nos clients et de la société dans son ensemble.

Tandis que j'écris ces lignes, l'Ukraine est présente dans les pensées de beaucoup. Je remercie nos collaborateurs partout dans le monde et en particulier en Pologne et en Roumanie, qui font preuve d'un grand élan de solidarité. Solidarité, mais aussi liberté, modestie, honnêteté, plaisir, confiance et audace ; ces valeurs, au cœur de Capgemini depuis sa création, trouvent, aujourd'hui, une résonance particulière.

Aiman Ezzat

Directeur général

* Réaliser une croissance annuelle moyenne du chiffre d'affaires de 7 % à 9 % à taux de change constants entre 2020 et 2025 ; atteindre une marge opérationnelle de 14 % d'ici à 2025.

PARTIE I

2021, UNE ANNÉE RECORD

À tout point de vue, l'année 2021 s'est avérée exceptionnelle. Le Groupe a enregistré des résultats en nette hausse dans toutes ses régions, des commandes records sur des projets innovants et a renforcé ses partenariats stratégiques. Capgemini a également franchi le cap des 325 000 collaborateurs et poursuivi ses engagements RSE. —

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

« Malgré la pandémie, le groupe français Capgemini a vu son chiffre d'affaires dépasser les 18 milliards d'euros l'année dernière, soit une augmentation de près de 15 % par rapport à l'année précédente. »

15.02.2022

Source : faz.net

Bloomberg

« Capgemini a publié une marge opérationnelle pour l'ensemble de l'année qui a dépassé le consensus des analystes. »

14.02.2022

Source : Bloomberg

Les Echos

« Capgemini dépasse avec un an d'avance ses objectifs liés à l'acquisition d'Altran. »

14.02.2022

Source : Les Echos

Business Standard

« Nous voulons que l'Inde joue un rôle plus important au sein de l'entreprise. »
Aiman Ezzat, Directeur général de Capgemini

26.02.2022

Source : Weekend Business Standard, édition papier

Résultats

UNE CROISSANCE REMARQUABLE

En 2021, Capgemini a dépassé tous ses objectifs, relevés deux fois dans le courant de l'année. Le Groupe conforte son positionnement de partenaire stratégique de la transformation numérique de ses clients. Cette performance repose également sur l'intégration réussie d'Altran qui a permis de dégager les synergies prévues, avec un an d'avance, sur sa feuille de route. —

CHIFFRE D'AFFAIRES EN HAUSSE DE

+14,6 %

Le Groupe a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires de 18 160 millions d'euros, en progression de +14,6 % en données publiées par rapport à l'exercice 2020. —

MARGE OPÉRATIONNELLE* EN PROGRESSION DE

+1,0 pt

À 12,9 % du chiffre d'affaires, le taux de marge opérationnelle est en progression de 1 point par rapport à celui de 2020. —

FREE CASH FLOW *ORGANIQUE**

1873 M€

La génération de free cash flow *organique s'élève à 1 873 millions d'euros, en augmentation de 754 millions d'euros par rapport à 2020. —*

* Les termes et indicateurs alternatifs de performance marqués d'un (*) sont définis et/ou réconciliés en annexe du communiqué de presse disponible sur investors.capgemini.com/fr

EN SAVOIR PLUS

Tous nos résultats financiers et extra-financiers
Page 82 à 89

Progression du chiffre d'affaires

À TAUX DE CHANGE CONSTANTS (2021 VS. 2020)

+12,0 %	Amérique du Nord
+18,3 %	Royaume-Uni et Irlande
+10,3 %	France
+17,6 %	Reste de l'Europe
+27,3 %	Asie-Pacifique et Amérique latine

En croissance

PARTOUT DANS LE MONDE

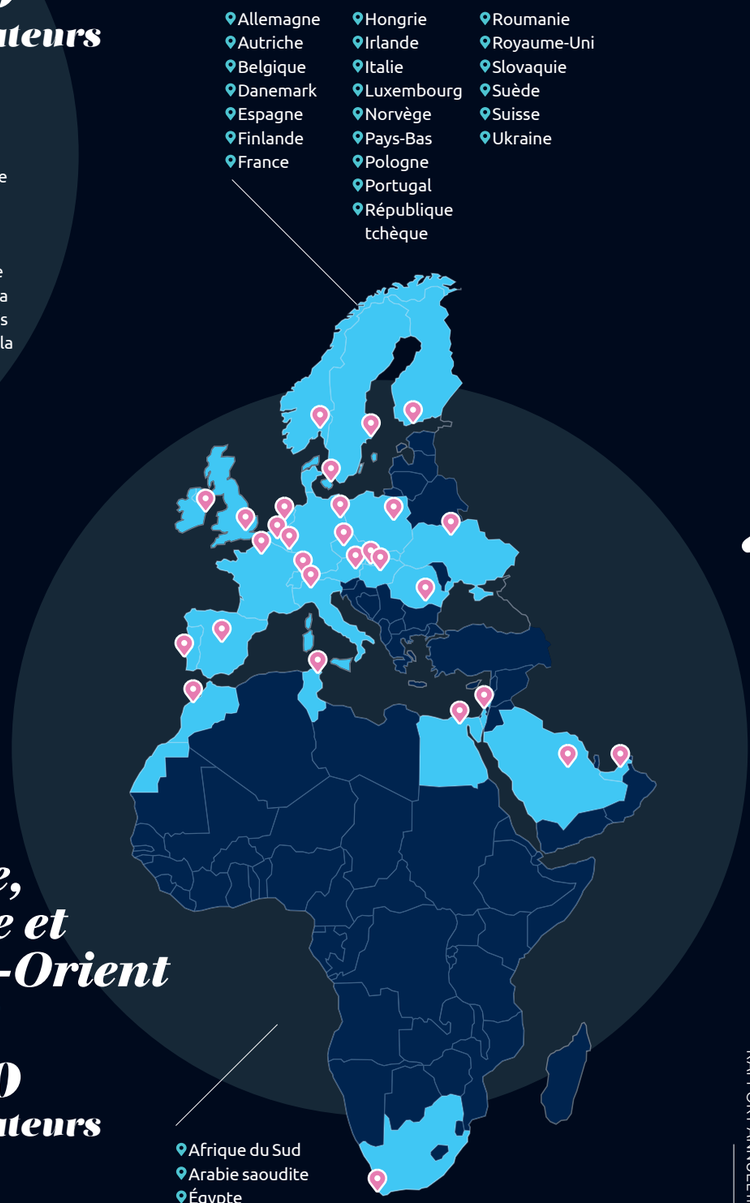
Asie-Pacifique

178 000 collaborateurs

En 2021, le Groupe a renforcé sa présence dans la région Asie-Pacifique avec l'acquisition de RXP Services, d'Acclimation, d'Empired et des services SAP de Multibook.

Amériques

30 000 collaborateurs



Europe, Afrique et Moyen-Orient

117 000 collaborateurs

Capgemini a annoncé le 11 mars 2022 mettre un terme à sa présence en Russie.

Promotion

18 %

En 2021, 18 % de notre effectif a été promu contre 11,5 % en 2020. Nous offrons un environnement professionnel stimulant permettant aux équipes de maîtriser le développement de leur carrière. —

Formation

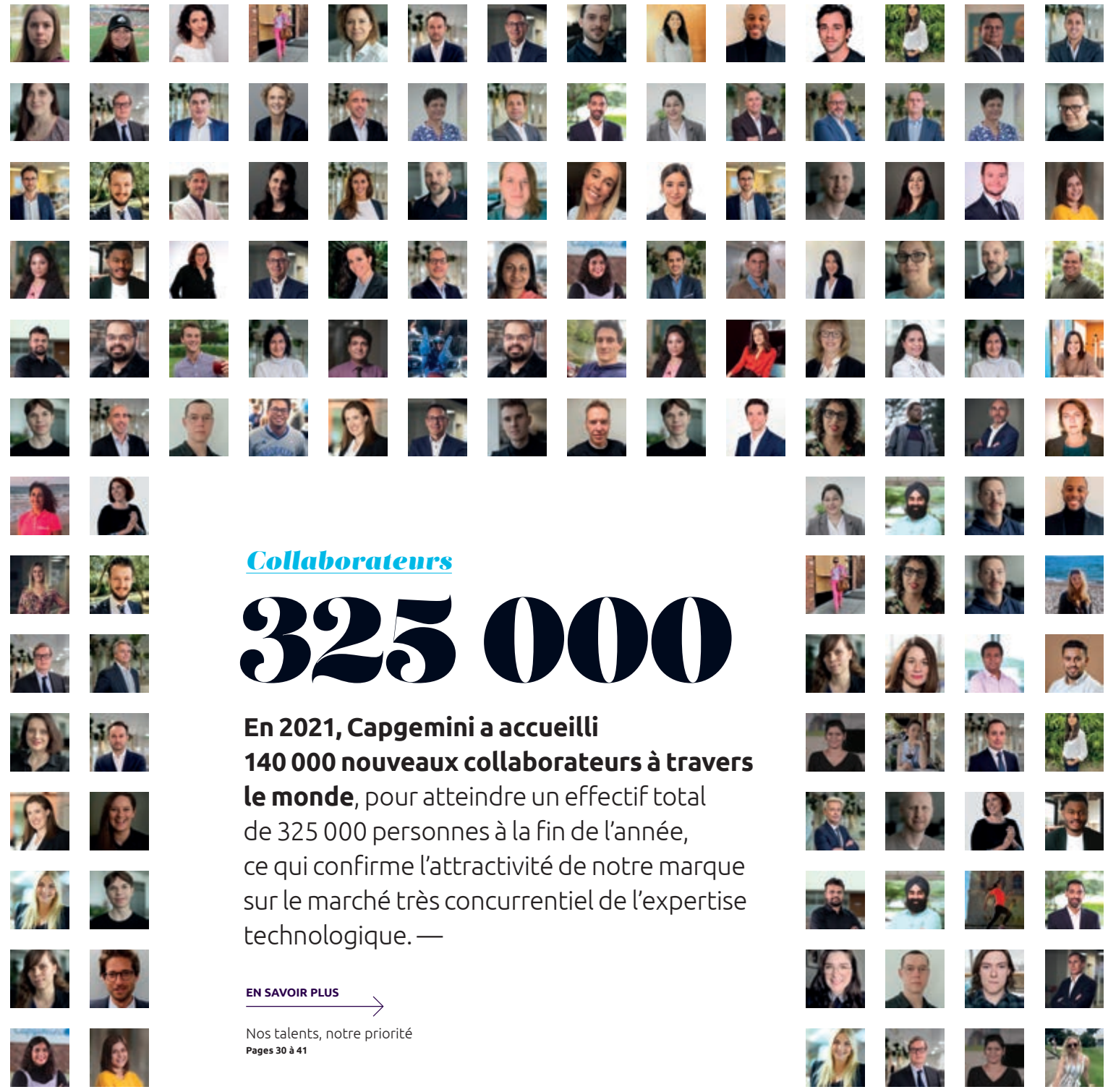
12,7 M

En 2021, nos collaborateurs ont effectué 12,7 millions d'heures de formation, soit une moyenne de 45,7 heures par participant, dépassant ainsi notre objectif de 42,9 heures. —

Diversité

35,8 %

Capgemini s'engage en faveur de la diversité de genre. **En 2021, nous comptions 35,8 % de femmes dans notre effectif total**. Le Groupe est sur sa lancée pour atteindre l'objectif de 40 % d'ici à 2025. —



Collaborateurs

325 000

En 2021, Capgemini a accueilli 140 000 nouveaux collaborateurs à travers le monde, pour atteindre un effectif total de 325 000 personnes à la fin de l'année, ce qui confirme l'attractivité de notre marque sur le marché très concurrentiel de l'expertise technologique. —

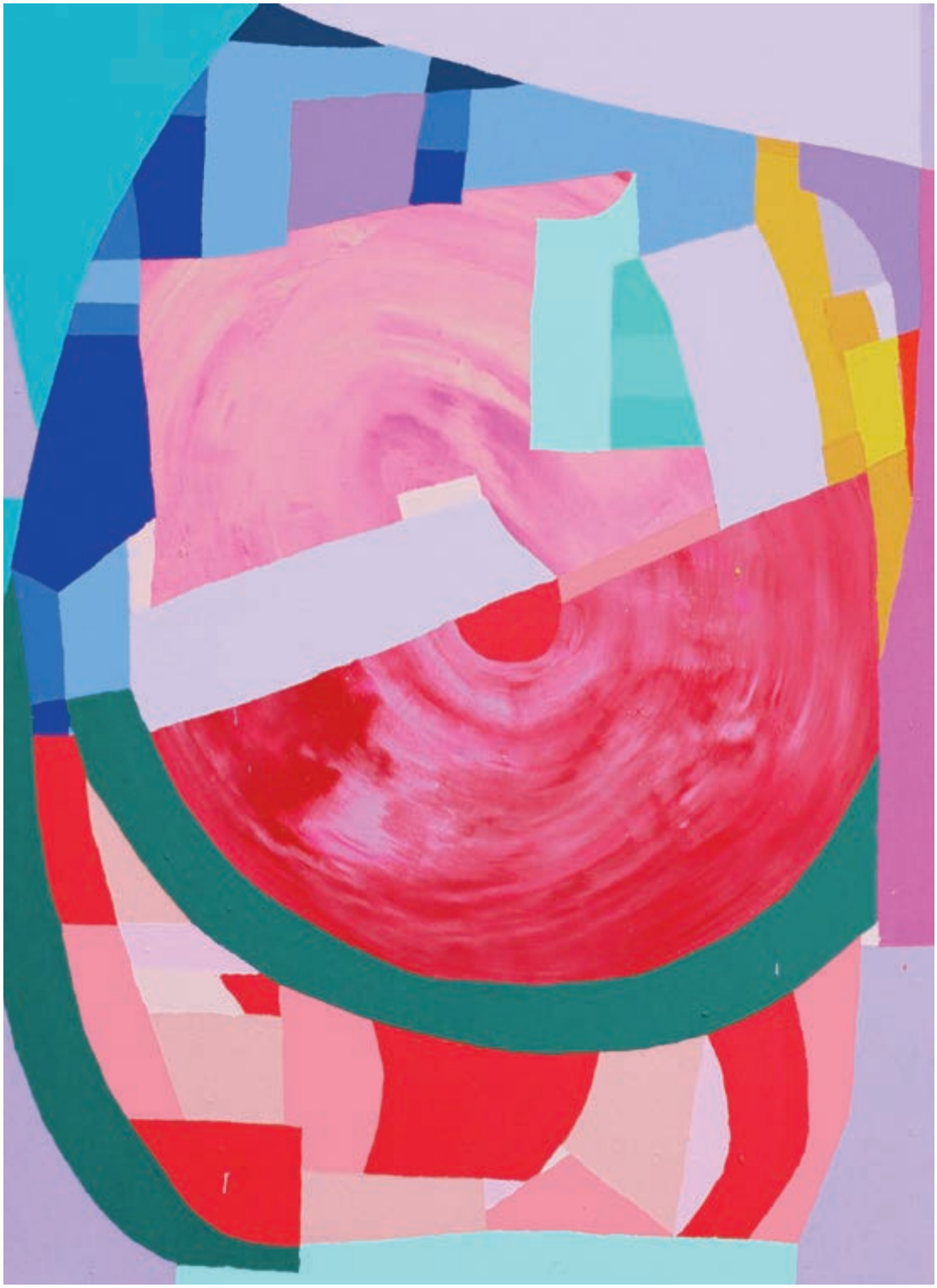
EN SAVOIR PLUS

Nos talents, notre priorité
Pages 30 à 41

« Peindre sans croquis, perdre la notion du temps, puis découvrir que l'atelier s'est transformé en un océan de matières et de couleurs. »

Ludovilk Myers

Artiste (peinture, illustration, sculpture et bien plus encore)



Contrats

PRISES DE COMMANDES EN HAUSSE

Nous aidons nos clients à réussir leur transformation numérique, à déployer de nouveaux modèles d'affaires, à améliorer leur efficacité opérationnelle et à renforcer leur capacité d'innovation. En 2021, nos prises de commandes ont atteint 19,5 milliards d'euros, soit une augmentation de 15,8 % à taux de change constants par rapport à 2020. —

Aéroport de Londres Heathrow

L'aéroport le plus fréquenté du Royaume-Uni, Heathrow, veille à offrir la meilleure expérience à ses voyageurs et à ses employés. Grâce à la signature d'un nouveau contrat pluriannuel, Capgemini contribuera à sa transformation digitale. Le contrat prévoit également une prolongation de la collaboration existante portant sur les services applicatifs et l'infrastructure technologique de l'aéroport britannique. —

#Royaume-Uni

« Capgemini a une nouvelle fois démontré sa capacité à créer de la valeur pour ses clients. La croissance de cette année est le fruit de notre stratégie et de l'évolution de notre offre. Elle se reflète dans plusieurs contrats majeurs signés en 2021. Notre dynamique est forte et nous nous engageons à aider nos clients à inscrire l'innovation dans leur agenda et à se projeter dans l'avenir. »

Olivier Sévillia

Directeur général adjoint

Favoriser la transformation digitale

Asahi Beverages fait partie de Asahi Group Holdings, l'un des leaders japonais du secteur des boissons qui regroupe quelques-unes des entreprises les plus performantes du secteur en Australie et en Nouvelle-Zélande. Dans le but de réussir sa transformation numérique et d'améliorer l'efficacité opérationnelle et les économies de coûts, Capgemini fournira à Asahi des services de gestion des applications, des infrastructures et du cloud incluant la digitalisation de l'environnement de travail. —

#Asie-Pacifique

Boston Scientific Corporation

Grâce à ses innovations dans le domaine de la santé, Boston Scientific améliore la vie de patients dans le monde entier. Leader mondial des technologies médicales depuis plus de 40 ans, l'entreprise fait progresser les sciences de la vie en offrant une large gamme de solutions performantes qui répondent aux attentes des patients et réduisent le coût des soins de santé. En 2021, Capgemini a signé un

contrat pluriannuel avec Boston Scientific pour l'accompagner dans sa transformation digitale, tant sur le plan commercial qu'en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement et ses processus de gestion financière. L'objectif du programme est de simplifier et d'harmoniser les processus globaux et de moderniser la planification des ressources de l'entreprise grâce à la solution S/4HANA de SAP.
Par cette transformation numérique, Boston Scientific entend gagner en performance et accompagner sa croissance : accroissement de l'efficacité, valorisation de son capital de données et intégration de nouvelles activités. —

#États-Unis

Migration vers le cloud pour un grand constructeur automobile

Mercedes-Benz Group AG a renforcé sa relation avec Capgemini en confiant à nos équipes le développement et la maintenance de l'application centrale Electric/ Electronic Product Data Management (EE-PDM) utilisée par sa R&D. Cette application est utilisée pour la documentation et le développement des composants électroniques des

véhicules. Ce projet fait suite à la phase de mise en oeuvre pilotée par une équipe internationale d'experts de Capgemini depuis plusieurs années. Le Groupe va accompagner le constructeur automobile dans la migration de l'application vers le cloud et l'accélération de sa transformation vers un environnement de micro services DevOps. Cinq équipes, en Allemagne et en Inde, travailleront en mode agile afin de piloter les dernières évolutions de l'application. —

#Allemagne

Nortura

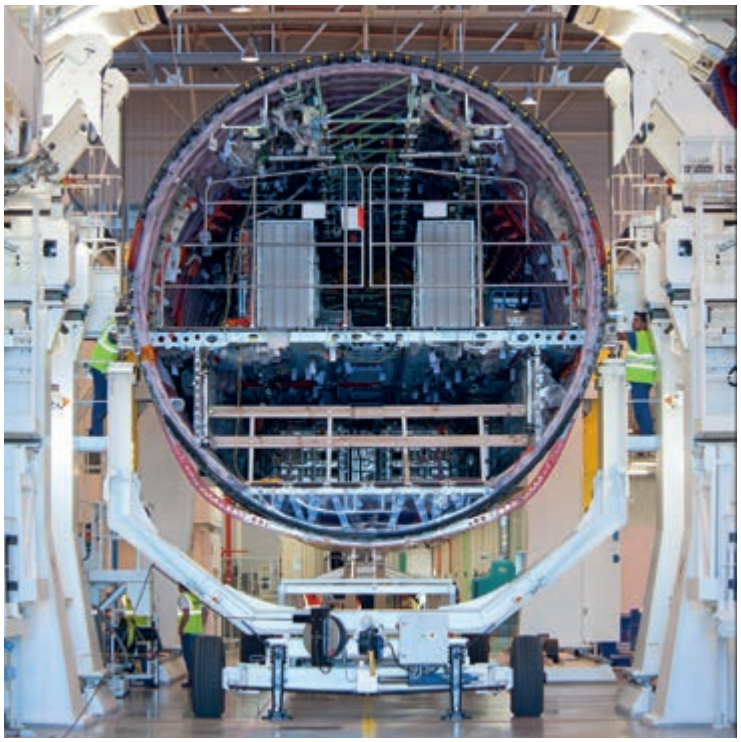
Nortura, l'un des plus grands producteurs agro-alimentaires de Norvège, souhaite créer des chaînes de valeur plus durables et réduire ses coûts d'exploitation IT. Détenue par 17 300 agriculteurs norvégiens, la coopérative a identifié plusieurs opportunités pour améliorer la chaîne logistique depuis la ferme jusqu'au consommateur, et la production en s'appuyant sur les données et la transformation digitale. Capgemini accompagne Nortura pour répondre aux attentes croissantes des consommateurs en matière de traçabilité et de durabilité tout au long de la chaîne de valeur. —

#Norvège

ANZ Banking Group

Le groupe bancaire ANZ a choisi Capgemini pour migrer ses applications vers le cloud avec l'objectif de créer une banque plus performante et accessible. ANZ et Capgemini se lancent dans la migration et la simplification de l'environnement informatique d'ANZ vers un écosystème adapté au cloud. L'objectif est d'offrir aux clients une expérience digitale fluide associée à des services bancaires complets, dynamiques, fiables et sûrs. —

#Australie et Nouvelle-Zélande



Airbus

Capgemini accompagnera plusieurs départements et filiales d'Airbus, en délivrant des services portant sur les fuselages, les systèmes, les essais en vol et les services clients. Capgemini interviendra également auprès d'Airbus en matière d'ingénierie de production, en valorisant une approche fondée sur l'industrie intelligente. Grâce au potentiel des technologies et des données, nos modèles d'innovation contribueront à l'objectif d'une industrie aérospatiale plus durable. —

#Europe

L'administration nationale suédoise des transports

Le groupe Capgemini accélère la transformation numérique de l'administration des transports suédoise, qui est responsable de la planification des infrastructures intermodales pour les transports routiers, ferroviaires, maritimes et aériens du pays. Dans le cadre de ce contrat, le Groupe mobilisera les ressources et les équipes nécessaires au développement et à la gestion des applications qui relèvent du service. Il apportera son expertise pour accroître la « scalabilité » des applications développées, favoriser l'innovation, améliorer l'efficacité et réduire les risques. —

#Suède

La ville d'Amsterdam

La ville d'Amsterdam et le groupe Capgemini ont signé un accord de six ans pour développer et mettre en œuvre un nouvel environnement de travail digital hébergé sur le cloud. Le groupe Capgemini déploiera sa solution d'espace de travail collaboratif *SMART Workspace* avec pour objectif de permettre aux 19 000 employés d'accéder aux fonctionnalités de Microsoft Office 365 depuis n'importe quel appareil, de manière efficace et en toute sécurité. La technologie intègrera des fonctions telles que l'agrandissement d'images, le braille et la commande vocale pour les employés en situation de handicap. —

#Pays-Bas

Partenaires

AU SERVICE DE L'INNO-VATION

MODERNISER LES APPLICATIONS ET LES DONNÉES GRÂCE À AWS

Vanguard, l'une des plus grandes sociétés d'investissement du monde, a confié à Capgemini la modernisation de sa plateforme phare de services de conseillers personnels (PAS). Pour soutenir ses objectifs de croissance ambitieux, la migration de la plateforme vers une solution *cloud native* d'AWS était cruciale. Capgemini a ainsi accéléré le transfert sécurisé des données vers le cloud, permettant à Vanguard d'offrir une expérience digitale améliorée et de répondre dans les meilleurs délais aux besoins de ses clients.

AIDER LES ENTREPRISES À DEVENIR « INTELLIGENTES »

Capgemini et Dassault Systèmes s'associent pour aider les entreprises à rendre « intelligents » leurs produits et services, leurs modes de fabrication et leurs approches commerciales. Comment ? En combinant la forte expertise sectorielle de Capgemini et sa maîtrise de la transformation digitale avec les capacités de la plateforme **3D**EXPERIENCE centrée sur les données et le portefeuille logiciel de Dassault Systèmes.

IMAGINER DE NOUVEAUX PRODUITS AVEC GOOGLE CLOUD

En partenariat avec Google Cloud, Capgemini a réinventé l'expérience client d'une **grande marque internationale de cosmétiques**. À l'aide de QR codes imprimés sur chaque produit, les clients sont redirigés vers des contenus et des offres sur mesure, en fonction de leur localisation. Reposant sur la plateforme Google Cloud, la technologie permet de proposer aux clients de nouveaux services ciblés, d'encourager leur engagement et d'assurer la transparence des produits.

AUGMENTER LES CAPACITÉS DU RÉSEAU 5G AVEC INTEL

Le projet Marconi, né d'un partenariat entre Capgemini et Intel, est à l'origine d'une série d'innovations qui ont permis d'améliorer de 15 % les performances des réseaux intelligents. Capgemini, avec l'appui de son écosystème de partenaires 5G, a contribué à l'amélioration des performances du réseau, notamment en matière d'efficacité spectrale, de qualité de service et d'utilisation des ressources du réseau.

Nous collaborons avec les leaders mondiaux du digital, du big data et du *cloud computing* pour que nos clients puissent disposer du meilleur de l'innovation au service de leurs défis et de leurs ambitions commerciales. —

PILOTER LA TRANSFORMATION DU SECTEUR GRÂCE AU CLOUD MICROSOFT

Capgemini s'est associé à Microsoft pour refondre un système obsolète et transformer les fonctions financières et d'approvisionnement de **Cathay Pacific Airways**, situé à Hong Kong. Grâce à la migration de leurs logiciels existants vers le cloud public Microsoft Azure, Cathay Pacific peut réduire ses coûts et améliorer les approvisionnements stratégiques, les négociations avec les fournisseurs et la prise de décision.

SIMPLIFIER LE QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS AVEC ORACLE CLOUD

Southern Star, qui exploite près de 10 000 km de pipelines de gaz naturel aux États-Unis, s'est associé à Capgemini pour mettre en œuvre la plateforme intégrée Oracle Cloud dans toute l'entreprise. Cette transformation a permis de resserrer les liens avec les employés qui peuvent – via une application mobile en libre-service – accéder aux fonctions RH, bénéficier de fonctions poussées d'analyse des données et réduire le temps accordé aux tâches répétitives liées aux transactions.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES PATIENTS AVEC SALESFORCE

En déployant la plateforme CRM Salesforce dans 22 pays, avec le soutien de Capgemini, le spécialiste scandinave des dispositifs médicaux, **Atos Medical**, bénéficie aujourd'hui d'une vision à 360 degrés des patients. Il réussit ainsi à offrir un meilleur accompagnement à un nombre croissant de patients. La plateforme lui permet également d'intégrer les retours d'expériences de ces derniers pour développer de nouveaux produits.

AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE CLIENT AVEC SAP

Le partenariat entre Capgemini et SAP a permis la transformation numérique de **Riachuelo**, le géant brésilien du prêt-à-porter. En choisissant la solution S/4HANA de SAP, l'ensemble du Groupe a gagné en agilité, flexibilité, évolutivité et efficacité au service de l'expérience d'achat des clients.

La notoriété et la visibilité de la marque Capgemini continuent de grandir. 2021 a été marquée par une forte accélération de nos investissements dans le sponsoring sportif, dans des partenariats innovants et dans la publicité. Ces actions donnent vie à notre promesse de marque *Get The Future You Want* (le futur que vous voulez) qui incarne notre état d'esprit et notre engagement. —

Capgemini, partenaire mondial majeur du rugby féminin et masculin. —

La campagne publicitaire de Capgemini sur la devanture de Macy's à New York. —

PARTENAIRE MONDIAL DU RUGBY

La longue histoire entre le rugby et Capgemini a commencé avec Serge Kampf, son fondateur, il y a plus de trente ans. En 2021, nous sommes devenus le premier partenaire mondial à la fois de World Rugby (comme partenaire « Transformation Digitale » et désormais de *Women in Rugby*), et de la plupart de ses grandes compétitions internationales, pour les hommes et pour les femmes. Capgemini est au cœur des plus grandes compétitions internationales : Coupe du monde de rugby féminine en 2022 en Nouvelle-Zélande, Coupe du monde de rugby masculin en France en 2023, tournoi annuel du Rugby Sevens.

Marque Capgemini

EN PLEINE ACCÉLÉRATION

Capgemini, partenaire mondial de la Ryder Cup 2023. —

Capgemini | RYDER CUP 2020

WORLDWIDE PARTNER

GOLF : SPONSOR DE LA RYDER CUP

Capgemini devient partenaire de la Ryder Cup, l'un des événements sportifs les plus emblématiques qui rassemble les meilleurs joueurs de golf du monde entier dans une compétition par équipes. Il reflète l'importance pour Capgemini de célébrer l'esprit d'équipe et la performance.

Laura Sprechmann (Nobel Prize Outreach), Aiman Ezzat (Capgemini) et Vidar Helgesen (Nobel Foundation) lors de la signature de leur partenariat le 12 novembre 2021 à Stockholm. —

PARTENAIRE DE PEUGEOT SPORT ET DE SON HYPERCAR HYBRIDE

Dans le cadre du championnat du monde d'endurance de la FIA (Fédération Internationale de l'Automobile) qui comprend six courses dont les 24 Heures du Mans, le Groupe apportera son expertise en matière de gestion des données et son savoir-faire en intelligence artificielle. Ce partenariat incarne l'engagement des deux entreprises dans la transition énergétique.

NOBEL INTERNATIONAL PARTNER

Notre partenariat mondial avec *Nobel Prize Outreach* a pour vocation de soutenir l'innovation et la science, conformément à la vision et à l'héritage d'Alfred Nobel visant à honorer les réalisations « ayant apporté le plus grand bénéfice à l'humanité ». Nous sommes honorés de rejoindre le groupe restreint des « Nobel International Partners » – tous animés par l'engagement et la passion de partager les connaissances et l'excellence à l'échelle mondiale. Avec ce partenariat, nous nous efforcerons d'encourager les gens, par-delà les frontières et les générations, à s'engager en faveur de la science.

Capgemini fournira des outils digitaux de pointe à l'équipe Peugeot 9X8 pour le Championnat du Monde d'Endurance FIA. —

Inclusion

LE NUMÉRIQUE POUR TOUS

Nos équipes s'engagent avec passion dans la réduction de la fracture numérique. Mentorat des jeunes en Pologne, formation au numérique des jeunes filles en Asie du Sud-Est et au Maroc… Nos actions ont un impact concret. —

L'équipe Capgemini au Guatemala a équipé les salles de classe en nouvelles technologies et a construit un laboratoire informatique mobile. —

Capgemini et Atal Thinkering Labs aident les écoliers à développer leur créativité et leur imagination. —

Stimuler la créativité et l'imagination dans les écoles publiques (Inde)

Capgemini Inde soutient l'initiative gouvernementale Atal Tinkering Labs. Ces laboratoires encouragent la créativité et l'imagination des écoliers grâce au *design thinking*, la résolution de problèmes et l'apprentissage adaptatif. Capgemini prend en charge le financement, le soutien technique et la relation avec le groupe de réflexion NITI Aayog du gouvernement indien, en plus de l'organisation d'activités sur le terrain. L'objectif est de développer l'approche pédagogique STEAM (Science, Technologie, Ingénierie, Arts, et Mathématiques) dans les écoles publiques. Onze Atal Community Innovation Centers (ACIC) ont déjà contribué à la résolution de plusieurs défis sociaux. L'initiative ACIC a été lancée lors de la semaine de l'inclusion numérique, en octobre 2021.

Réussir grâce au code (Royaume-Uni)

En juin 2021, Capgemini au Royaume-Uni et CodeYourFuture (CYF), une organisation à but non lucratif, ont annoncé un nouveau partenariat de trois ans pour former les réfugiés et personnes issues de milieux défavorisés au développement de logiciels ; leur permettant ainsi de trouver un emploi dans le secteur des technologies. Lancé en 2018 au Royaume-Uni, ce programme unique en son genre assure un accompagnement de bout-en-bout, jusqu'à l'embauche. Depuis son démarrage, le partenariat a essaimé dans d'autres villes, avec des sessions proposées à Londres, Birmingham et Manchester. Au cours des trois prochaines années, au moins 300 personnes devraient ainsi développer leurs compétences numériques et acquérir des *soft skills* aujourd'hui indispensables pour réussir dans le monde du travail.

CodeYourFuture aide des réfugiés et des personnes issues de milieux défavorisés à devenir développeurs informatiques. —

La cérémonie célébrant la rénovation de l'école a eu lieu en septembre 2021 en présence d'un grand nombre d'élèves et de professeurs. —

Rénover les écoles et y introduire les nouvelles technologies (Guatemala)

En 2021, Capgemini au Guatemala a rénové une quatrième école dans le quartier de Ciudad Quetzal à Guatemala City, une zone où les revenus des habitants sont particulièrement faibles. Malgré la pandémie mondiale, les équipes du pays sont parvenues à mener à bien ce projet. L'école compte désormais une salle informatique mobile et ses salles de classe sont équipées des technologies les plus récentes. Près de 400 écoliers en bénéficient déjà. Par ailleurs, 70 bénévoles et 200 élèves des écoles de ce même quartier se sont également réunis en distanciel pour apprendre les fondamentaux de l'électricité, à l'occasion d'une conférence scientifique organisée par Capgemini. L'objectif principal de cette activité était de développer l'intérêt des enfants pour les sciences et les technologies.

PARTIE II

NOS TALENTS, NOTRE PRIORITÉ

Recrutement et accueil des nouveaux talents, formation et développement continu des compétences, nouvelles modalités de travail… L'ambition de Capgemini est de développer l'engagement de ses collaborateurs en leur permettant de façonner le futur qu'ils veulent. —

Le bien-être de nos employés est un élément clé de leur développement professionnel. —

Talents

ATTIRER LES MEILLEURS

De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre en 2021, tant au niveau mondial que local. Elles couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur et visent à accroître notre attractivité et à fidéliser les talents. Inspirés par *Get The Future You Want*, la nouvelle promesse du Groupe, nous avons considérablement augmenté la visibilité de notre marque employeur sur nos marchés clés et nous améliorons continuellement notre expérience collaborateur. —

Chez Capgemini, nous tenons à offrir à nos collaborateurs une expérience exceptionnelle. Nous sommes pleinement impliqués auprès d'eux et restons à leur écoute via notre plateforme en ligne *Pulse*. Celle-ci nous permet d'effectuer, tous les mois, des sondages sur des sujets variés afin de mener des études comparatives et d'agir pour l'amélioration concrète de l'expérience collaborateur.

Notre ambition est d'attirer les tout meilleurs talents et dirigeants. Nous nous sommes concentrés sur trois domaines en 2021 : développer les compétences en continu, former des dirigeants qui nous permettrons d'atteindre notre ambition et disposer d'équipes motivées, qui soient le reflet de notre diversité et de notre adaptabilité.

Pour développer les compétences et constituer un vivier de talents en interne, nous proposons à nos collaborateurs une évolution de carrière continue et leur donnons accès aux conseils d'une communauté d'experts en

Notre promesse employeur nous guide pour donner à nos talents la meilleure expérience collaborateur. —

matière de développement professionnel. Ainsi, en 2021, nous avons lancé *Chronus*, une plateforme destinée à faciliter les contacts entre mentors et mentorés à l'échelle du Groupe. Grâce aux certifications d'apprentissage entre pairs, au coaching et à une culture du partage d'expérience, nous veillons à ce que tous nos collaborateurs disposent de plusieurs voies pour se perfectionner et évoluer.

Nous préparons nos collaborateurs à la certification dans des domaines technologiques clés et auprès de nos principaux partenaires (AWS, Google, Microsoft et SAP, etc.). Nous concevons nos plans de perfectionnement technologique de manière à proposer des évaluations de compétences en amont et en aval des formations et des expériences pratiques. Nous avons appliqué cette approche sur les technologies clés en Inde, au sein des unités globales Services Financiers (FS) et Services d'Infrastructure Cloud (CIS).

FORMER LES LEADERS DE DEMAIN

Notre deuxième priorité porte sur le développement des compétences en matière de leadership. Nous avons élargi la diversité de notre vivier de dirigeants, tout en renforçant son orientation sectorielle. Le nouveau processus de feedback à 360 degrés pour tous les Vice-Présidents exécutifs met, quant à lui, l'accent sur l'évaluation et la mobilité des talents. Tout au long de l'année, nous avons aussi travaillé à la création d'une nouvelle vision du leadership, qui sera mise en œuvre en 2022. Elle définit les qualités et les compétences dont la future génération de dirigeants a besoin pour réussir demain.

Notre troisième objectif est lié à la composition de nos équipes. Pour cela, nous avons lancé de nombreuses initiatives en vue d'aider les managers à mener à bien l'intégration à distance des nouvelles recrues et à entretenir la dynamique d'équipe. Des programmes tels que *Connected Manager* et *Connect & Drive* ont contribué à favoriser la cohésion des équipes et à promouvoir une culture du dialogue et du développement. Ces programmes intègrent les principes de notre nouveau cadre de travail flexible et hybride, « *New Normal* », et produisent déjà des résultats.

À travers toutes ces initiatives, nous donnons à nos collaborateurs les moyens d'apprendre, de se développer et de découvrir les projets et les défis qui les prépareront à diriger dans un avenir proche.

UNE CULTURE DU BIEN-ÊTRE

La force et le succès de Capgemini reposent sur ses collaborateurs, c'est pourquoi nous avons défini notre politique bien-être, qui regroupe nos engagements en faveur du bien-être de nos équipes. Ces principes nous permettent de continuer à croître tout en maintenant une organisation saine.

En parallèle, nous mettons des outils à la disposition de nos collaborateurs pour les encourager à prendre soin d'eux. Ainsi nous avons développé le hub « bien-être », une plateforme de référence qui propose à toutes nos équipes de découvrir de nouvelles façons de prendre soin d'elles dans un cadre informatif, sûr et convivial. ◙

Nouvelles recrues

BIENVENUE À BORD

Recrutement et intégration, formation, diversité et culture entrepreneuriale… Anne Lebel, Directrice des Ressources Humaines, et Aiman Ezzat, Directeur général, répondent aux questions des nouvelles recrues. —

Andrea Ferrari › Italie

— Comment la formation contribue-t-elle à développer l'expertise de pointe de Capgemini et à renforcer la motivation des collaborateurs ?

Anne Lebel — La formation continue est au cœur de notre programme de développement à destination des collaborateurs. Nous avons lancé une plateforme de formation en 2020 qui n'a cessé d'évoluer depuis. Aujourd'hui, plus de 95 % de nos collaborateurs l'utilisent régulièrement. Mais il existe bien d'autres façons de se former : par le biais des projets menés, par les échanges au sein des communautés d'experts, et au contact de ses pairs, tous les jours. L'apprentissage ne se limite plus aux sessions de formation traditionnelles. C'est un effort permanent.

Sarita Fernandes › Inde

— Comment notre stratégie permet-elle de retenir les talents et de maintenir notre statut d'employeur de choix ?

Aiman Ezzat — Aujourd'hui plus que jamais, les gens veulent de la flexibilité afin de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils veulent également être impliqués dans des projets qui ont du sens. Nous donnons donc à nos collaborateurs les moyens de choisir leur prochain projet ou leur prochaine opportunité, à condition bien sûr qu'ils disposent des compétences requises et apportent une valeur ajoutée. Cela nous permet de devenir beaucoup plus agiles et de capitaliser sur les évolutions qui ont lieu autour de nous.

William Trieu › France

— Comment le Groupe aide-t-il ses collaborateurs à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

Aiman Ezzat — En 1991, lorsque j'ai rejoint l'entreprise, nous faisions des nuits blanches pour préparer les projets clients. Aujourd'hui, je constate que la plupart ne souhaite plus faire de même et je pense que c'est une bonne chose. En tant que Groupe, notre rôle est de dispenser

auprès de nos managers une formation en continu sur l'importance de respecter l'équilibre entre travail et vie privée. En revanche, il appartient à chacun de nous signaler le besoin de plus de temps personnel, afin que nous puissions trouver ensemble cet équilibre.

Anne Lebel — C'est vrai, cela fait partie du développement professionnel de chacun que d'apprendre à construire cet équilibre et d'apprendre à savoir dire non.

Pramila Khilnani › Royaume-Uni

— Nous avons connu une très forte croissance en Inde. Envisageons-nous d'ouvrir des bureaux dans des villes secondaires ?

Aiman Ezzat — Nous le ferons là où cela a du sens. Une grande partie des équipes indiennes continuera à travailler à distance. Il est donc logique d'avoir des bureaux de proximité mais le modèle n'est pas encore établi. Nous venons juste d'achever le déploiement de notre modèle de travail hybride, nous ne voulons donc pas nous précipiter. Toutefois, notre stratégie repose sur le principe du « point d'ancrage », qui permet aux personnes qui nous rejoignent de rencontrer les autres membres de la communauté.

Andrea Ferrari › Consultant analyste, Capgemini Engineering, Italie, **Sarita Fernandes ›** Directrice senior, Business Services, Inde, **William Trieu ›** Consultant Manager, Capgemini Invent, France, **Pramila Khilnani ›** Vice-présidente, Royaume-Uni, **Caleb Evers ›** Communication interne, États-Unis, **Jack Franco ›** Consultant, Australie

Caleb Evers › États-Unis

— Quelles mesures prenez-vous pour intégrer l'égalité et l'inclusivité à vos activités ? Qui est responsable de la promotion de la diversité ?

Aiman Ezzat — J'en suis le premier responsable même si, en réalité, tous les collaborateurs de l'entreprise assument collectivement cette responsabilité. La diversité apporte une grande valeur au Groupe. Elle est une source de richesse et d'innovation pour Capgemini. C'est donc une conviction profonde qui nous anime, et non pas une simple question de réputation.

Jack Franco › Australie

— En quoi l'approche de la gestion de carrière chez Capgemini diffère de celle des autres entreprises du secteur ?

Aiman Ezzat — Quand ils arrivent chez Capgemini, les talents ne sont pas mis dans une case. On ne leur dit pas « Voilà comment il faut faire les choses ». On leur présente l'objectif à atteindre et chacun peut choisir la manière d'y arriver. Nous voulons que chacun soit animé par l'esprit d'entreprendre et puisse trouver sa voie, en s'appuyant sur notre culture, nos valeurs et notre ambition.

Anne Lebel — De cet état d'esprit est née la promesse que nous faisons à nos collaborateurs : *Get The Future You Want*. Chez Capgemini, ces derniers peuvent prendre leur destin en main, être proactifs, se porter volontaires et construire une carrière riche et diverse. ◙

Aiman Ezzat

Directeur général

— Chez Capgemini, nous n'imposons pas aux nouveaux arrivants une façon de faire. Nous souhaitons que chacun soit animé par l'esprit d'entreprendre.

Nouveaux collaborateurs

À VOS MARQUES…

Nous offrons un environnement stimulant à nos nouvelles recrues. —

Nous nous engageons auprès des jeunes, pour les aider à développer leur curiosité intellectuelle et les compétences qui leur permettront de façonner l'avenir qu'ils souhaitent. Pour attirer les candidats, nous nous associons aux écoles afin de soutenir les compétences informatiques et numériques, et promouvoir une initiation aux fondamentaux du commerce et de la gestion de projet. Nous travaillons aussi avec des universités du monde entier pour impliquer les futurs diplômés et contribuer à la promesse de notre marque, *Get The Future You Want*.

Notre mission, auprès des jeunes professionnels qui nous rejoignent, consiste à faire grandir leur talent, leur créativité et leur curiosité en leur proposant un environnement propice à l'apprentissage continu et à l'épanouissement. Les nouvelles recrues

100 %

Le travail flexible est accessible à tous nos collaborateurs depuis le deuxième trimestre 2022. —

Nos programmes d'apprentissage renforcés préparent nos talents à devenir de futurs leaders. —

bénéficient d'un processus d'intégration complet, qui les prépare à faire partie d'un collectif diversifié d'esprits libres, d'entrepreneurs et d'experts du secteur.

En 2021, nous avons mis en place des programmes d'apprentissage renforcés pour nos talents les plus prometteurs. Ils se familiarisent ainsi avec les fondamentaux du Groupe au travers d'un jeu de découverte avec des sessions virtuelles et en présentiel.

Nos programmes pour nos jeunes diplômés sont pensés pour lancer des carrières brillantes, en offrant un large éventail d'opportunités de développement et la possibilité de travailler sur des projets exigeants. Nos talents acquièrent de nouvelles compétences tout au long de leur carrière, en utilisant des outils d'apprentissage experts tels que Cloud Campus. Nos formations certifiantes ciblent des domaines stratégiques pour Capgemini, notamment le cloud et l'intelligence artificielle. Nous nous associons aux universités du monde entier pour offrir le meilleur des formations dans les domaines commerciaux et technologiques.

Nos programmes *graduate* favorisent l'intégration des jeunes diplômés. —

VERS UN CADRE DE TRAVAIL HYBRIDE

Pour répondre aux attentes relatives aux nouveaux modes de travail, Capgemini a mis en place une nouvelle politique de travail flexible, à l'échelle de l'ensemble du Groupe. Elle permet à nos employés de trouver un équilibre entre travail à distance et présentiel, en pouvant travailler à domicile de 30 à 70 % du temps. Nous avons poursuivi la transition vers ce modèle tout au long de l'année 2021, en permettant à 100 % de nos collaborateurs d'accéder au travail flexible au début du deuxième trimestre 2022.

Trois piliers sous-tendent cette transformation : le travail flexible, les espaces connectés et la plateforme *Anyone, Anywhere* — qui rend possible le travail hybride, quel que soit son lieu de résidence. Dans l'ensemble du Groupe, nous profitons de cette nouvelle politique de travail pour gagner en agilité et continuer à attirer les meilleurs talents.

Anne Lebel

Directrice des Ressources Humaines

— L'apprentissage est au cœur de notre programme de ressources humaines. Il existe tant de manières différentes d'apprendre chaque jour via les projets sur lesquels nous travaillons, les échanges avec les communautés d'experts et avec nos pairs.

L'Université Capgemini permet à nos employés de rester à la pointe de la technologie. —

Compétences

DEMAIN S'APPREND AUJOURD'HUI

Dans tous les secteurs, les employés attendent de leur entreprise davantage de flexibilité, de mobilité professionnelle et de développement des compétences. Offrir un environnement d'apprentissage continu est essentiel non seulement pour développer les compétences au sein de notre Groupe, mais aussi pour engager et fidéliser nos talents.

Nous favorisons la montée des compétences grâce à des parcours d'apprentissage qui s'inscrivent dans une évolution de carrière. Nous encourageons ainsi nos collaborateurs à développer des perspectives, en relevant des défis parmi un large éventail de secteurs et d'applications technologiques. Nous proposons ainsi un environnement de travail conçu pour favoriser leur évolution et leur offrir le mélange unique de compétences attendu par nos clients.

La formation de nos équipes à relever les défis de demain a toujours été une priorité. Ainsi, nous mettons à leur disposition des outils et des

130 000

participants à nos événements RISE, autour d'intérêts communs en 2021. —

contenus d'apprentissage et de développement personnel à la fois attrayants, novateurs et alignés avec nos objectifs stratégiques. Ces derniers permettent à chaque employé de continuer à apprendre et ce, de la façon qui lui convient le mieux. Le programme RISE en est un exemple. À la pointe de nos expertises et capitalisant sur nos savoir-faire en matière d'apprentissage, cette initiative permet de former rapidement et à grande échelle nos équipes sur des sujets essentiels à l'entreprise. À l'instar de l'édition RISE qui a regroupé les communautés *Engagement Management*, *Creative & Design* et *Business Analysts*, ces événements inter-communautés professionnelles permettent de renforcer la collaboration et la solidarité quel que soit le niveau, l'entité ou la région des participants.

Nos communautés professionnelles rassemblent nos collaborateurs par domaine d'expertise. —

Cloud Campus est un nouveau hub d'apprentissage qui regroupe tout ce qui concerne le cloud. —

CLOUD CAMPUS, NOTRE HUB CONNECTÉ

Cloud Campus est notre centre d'apprentissage unifié sur le cloud ouvert à tous nos collaborateurs. Cloud Campus propose différents parcours aux équipes selon leur fonction : *Cloud for Sales*, *Cloud for Architects*, *Cloud for Engagement Managers* ou *Cloud for Engineers or Developer*s, entre autres.

Cloud Campus propose également des parcours et des expériences destinées à aider nos collaborateurs à se préparer à leurs certifications, auprès d'Amazon Web Services, Google Cloud Platform ou Microsoft Azure.

Notre programme Cloud Campus offre une variété d'expériences de formation allant de l'apprentissage en autonomie à l'apprentissage entre pairs, en passant par le mentorat, les *masterclass* d'experts internes et externes, les expériences pratiques, les laboratoires virtuels et les journées de mise en situation.

Aiman Ezzat

Directeur général

— La diversité est une richesse pour Capgemini.

Diversité et inclusion

CHACUN TROUVE SA VOIE

Nous encourageons tous nos employés à contribuer à notre stratégie de diversité et d'inclusion par le biais de communautés d'employés. —

Nous sommes convaincus qu'une culture inclusive est essentielle pour stimuler l'innovation et la créativité. Nous nous efforçons en permanence de faire de Capgemini une entreprise où les talents s'épanouissent, sans distinction de race, de genre ou de croyance.

En 2021, nous avons renforcé la diversité au sein de nos équipes dirigeantes et amélioré la mobilité des talents dans toutes les régions. Capgemini figure ainsi dans l'indice Bloomberg 2022 sur l'égalité des sexes, qui regroupe 418 entreprises dans 45 pays. Au total, 35,8 % de nos effectifs sont des femmes. Elles occupent 22,4 % des postes de direction (leader exécutifs), et 20,7 % de nos postes les plus seniors dans le monde. Nous proposons également plusieurs programmes de mentorat visant à renforcer toujours plus l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Notre vision de la diversité va plus loin que les questions de genre. En effet, nous avons mis en place des mesures spécifiques afin de garantir que tous nos collaborateurs se sentent respectés et valorisés, quelle que

Capgemini certifié « Great Place to Work » en Inde

En 2022 et pour la deuxième fois consécutive, Capgemini Inde a reçu la certification de l'institut Great Place to Work (GPTW), considéré comme la référence en matière de culture d'entreprise positive dans le domaine académique, le monde de l'entreprise et les organisations gouvernementales. Le « Trust Index Score » attribué à Capgemini Inde est de 80 %, contre 74 % l'année précédente. —

soit leur appartenance ethnique, leur âge, leur orientation sexuelle, leur confession, leur situation de handicap ou leur classe sociale. Toutes nos équipes dirigeantes suivent une formation sur les biais inconscients. Nous organisons également des séances de sensibilisation spécifiques pour présenter à nos collaborateurs nos politiques en matière d'inclusivité. Nous avons adopté une politique stricte d'égalité salariale, garantissant à tous une juste rémunération. Par ailleurs, nous adaptons nos outils informatiques pour les rendre plus accessibles et nous effectuons régulièrement des sondages auprès de nos collaborateurs afin de connaître leur ressenti et de nous assurer que nos politiques sont représentatives de la diversité de nos effectifs.

Depuis 2018, Capgemini déploie des formations sur les biais inconscients et des ateliers de leadership inclusif dans l'ensemble du Groupe. —

LA DIVERSITÉ, UN ENGAGEMENT AU QUOTIDIEN

En 2021, nous avons enregistré une progression de 26 % du nombre de nos collaborateurs officiellement reconnus comme souffrant d'un handicap ou de neurodivergence. Dans les pays où nous sommes implantés, nous avons mis en place des programmes rigoureux visant à promouvoir le recrutement et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Conscient de la discrimination historique et structurelle qui a désavantagé la communauté afro-américaine et d'autres groupes ethniques marginalisés dans la société américaine, Capgemini a créé dans ce pays plus d'opportunités pour les communautés sous-représentées dans ses effectifs, sous l'impulsion de son *Inclusion Leadership Advisory Council*. L'ambition est d'en doubler le nombre.

Le réseau mondial OUTfront guide et développe notre stratégie d'inclusion des personnes LGBTQ+. Cette initiative entend sensibiliser et favoriser le dialogue pour soutenir l'évolution professionnelle des personnes issues de cette communauté. Aujourd'hui, OUTfront est présent dans plus de 26 pays où opère Capgemini. Ce réseau est composé en majorité de bénévoles travaillant avec enthousiasme auprès de nos responsables RH et RSE. ■

PARTIE III

INNOVER POUR DEMAIN

Capgemini met l'innovation et la technologie au service de ses clients. Grâce à son écosystème, le Groupe décode les tendances et utilise son savoir-faire pour tirer le meilleur parti des dernières technologies. —

Tendances À SUIVRE...

Économie

À mesure que les entreprises deviennent plus internationales et connectées, la confidentialité des données s'impose comme un enjeu stratégique. Elles doivent garantir le plus haut niveau de protection de leurs clients et de leurs employés et se conformer aux réglementations les plus strictes en matière de données. Autre fait marquant de cette année : les cryptomonnaies ont gagné un public beaucoup plus large.

Impact de la pandémie sur la croissance • nouveaux équilibres géostratégiques • fluctuation des taux d'intérêt • disruption des modèles d'affaires • souveraineté des données • importance croissante des cryptomonnaies • poids des fournisseurs de cloud.

300 M
d'utilisateurs de cryptomonnaie dans le monde en 2021, selon TripleA

880 %
de hausse de l'adoption du bitcoin en 2021, selon Chainalysis (2021)

Société

L'engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité n'est plus une option pour les entreprises. Cette attente exprimée par les citoyens et les consommateurs implique des prises de position et des actions concrètes de la part des entreprises. Elles encourent, à défaut, des risques de réputation et donc d'attractivité. Un comportement éthique en ligne avec les attentes des consommateurs, des collaborateurs et de la société, doit désormais être au coeur de la mission de l'entreprise.

Attente d'engagement des entreprises pour relever les défis liés à la durabilité et à l'inclusion • importance de la santé et du bien-être dans les politiques publiques • accélération de la digitalisation des usages, importance de l'éthique et des valeurs.

68 %
des consommateurs américains estiment que la responsabilité sociale est un attribut clé d'une entreprise (Clutch, 2019)

Nouveaux modes de travail, nouvelles technologies, les transformations déjà à l'œuvre avant la pandémie se sont accélérées. Petit tour d'horizon des tendances à suivre pour anticiper les futurs leviers de création de valeur pour nos clients. —

Emploi

Pour les entreprises, la pénurie des talents s'est aggravée. À l'instar de la *gig economy*, de nouveaux modes de collaboration et de nouvelles relations contractuelles s'établissent. Le rythme effréné de la technologie entraîne une forte demande de nouvelles compétences. Le regain d'intérêt pour la responsabilité sociale des entreprises a également renforcé les attentes des employés en matière d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Fortes tensions sur le marché du travail • évolution rapide des compétences • attentes croissantes en matière d'expérience collaborateur personnalisée et de prise en compte de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle • développement de la *gig economy*.

1,1 Md
de travailleurs indépendants dans le monde (Website Planet, 2021)

Technologie

La technologie *blockchain* continue de disrupter de nombreuses industries traditionnelles. Concernant le grand public, les NFT (jetons non fongibles) suscitent un intérêt croissant à l'échelle mondiale. Les menaces qui pèsent sur la cybersécurité se sont multipliées. La protection et la souveraineté des données sont plus que jamais cruciales. Des développements significatifs dans le domaine de l'intelligence artificielle ont entraîné une automatisation et une autonomisation accrues. Enfin, le *metaverse* prend de l'ampleur et accélère les progrès de la réalité virtuelle, de la réalité augmentée et du Web3.

Data et intelligence artificielle • cloud et *edge*, cybersécurité, 5G+ et connectivité • *softwarisation*, autonomisation, automatisation • expériences immersives dans l'environnement *metaverse* • *blockchain* et NFT.

800 Mds $
c'est le marché estimé du *metaverse* à horizon 2024
(estimation de Bloomberg Intelligence, 2021)

Environnement

Comme le souligne le deuxième rapport du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat), la nécessité d'agir en faveur du climat se fait chaque jour plus pressante. De nombreuses initiatives autrefois considérées comme marginales sont désormais largement adoptées par la société et les entreprises. L'économie circulaire s'impose de plus en plus et la protection de la biodiversité est désormais inscrite dans la plupart des politiques RSE des entreprises. Les nouvelles technologies sont désormais un outil précieux dans la lutte contre le changement climatique.

Économie circulaire • changement climatique, préservation des ressources et de la biodiversité • forte augmentation des engagements et annonces en faveur du climat (secteurs public et privé) • la technologie comme défi et comme solution.

4 500 Mds $
Revenus potentiellement générés par l'économie circulaire d'ici à 2030, au niveau mondial
(Forum économique mondial, 2019)

Capgemini s'appuie sur son vaste écosystème de centres d'innovation, son réseau de centres de production et des partenariats technologiques et universitaires solides. —

Innovation

UN ÉCOSYSTÈME ÉTENDU

« Le lancement de notre Lab quantique illustre notre ambition d'apporter à nos clients les solutions les plus innovantes et les plus révolutionnaires en matière de traitement des données, de capteurs et de cybersécurité. Nous investissons en avance de phase dans les compétences qui nous permettront de devenir le principal intégrateur de systèmes quantiques. »

Pascal Brier

Directeur Innovation

Chez Capgemini, nous pensons **que l'innovation doit être durable**, bénéfique à la société, économiquement rentable et technologiquement faisable. Dans un monde dominé par la technologie, nous aidons nos clients à faire les bons choix. Nous sélectionnons avec eux et pour eux les innovations qui les font gagner en agilité et en résilience. L'objectif est double : obtenir des résultats concrets et les aider à préparer sereinement l'avenir.

Nous nous attachons également à nourrir nos clients, en continu, des nouvelles innovations dont l'intégration est pertinente pour leur industrie, leur stratégie ou leur problématique. Elles peuvent aboutir parfois à de grandes disruptions ou apporter des évolutions plus incrémentales.

Notre expérience dans la mise en œuvre des technologies, de l'innovation et en matière de capital-risque nous permet d'aider nos clients à relever les défis de leurs marchés et à saisir les opportunités offertes par l'innovation. —

INNO-VATION

1.

Nous gardons une longueur d'avance

en repérant les signaux faibles et en préparant Capgemini à la prochaine vague technologique.

- Une coordination centralisée pour piloter l'innovation
- Capgemini Research Institute (23 études publiées en 2021)
- TechnoVision est un guide annuel qui présente les tendances technologiques à suivre
- Des partenariats universitaires (notamment avec l'université de Stanford, le Massachusetts Institute of Technology – MIT – et le Nobel Prize Outreach)

2.

Nous décryptons et testons les technologies,

pour identifier celles qui ont le meilleur potentiel.

- Chaque année, nous évaluons plus de 1 000 technologies et solutions et nous jugeons leur état d'avancement à l'aide de nos services d'évaluation des technologies (TAS)
- Plus de 90 laboratoires de recherche, trois Labs 5G, un Lab quantique (Q-Lab)

3.

Nous appliquons les bonnes technologies aux bons cas d'usage

en sélectionnant celles qui sont les plus pertinentes pour répondre à leurs enjeux.

- 21 centres AIE (*Applied Innovation Exchanges*) pour innover en collaboration avec nos clients
- Notre fonds de capital-risque pour investir dans les opportunités les plus prometteuses

4.

Nous développons une approche sur-mesure pour nos clients

qui varie en fonction du niveau d'impact souhaité et du modèle d'engagement.

- Dix secteurs prioritaires pour sélectionner les technologies les plus pertinentes pour nos clients.
- frog, *part of* Capgemini Invent, leader mondial en stratégie, design et expérience client, avec ses 39 studios de design
- Une approche « open innovation », et des écosystèmes agiles inspirés du monde des startup
- Un réseau *Applied Innovation Exchange* pour analyser en profondeur les technologies et les secteurs

5.

Nous déployons l'innovation à grande échelle

pour permettre à nos clients de se transformer en profondeur.

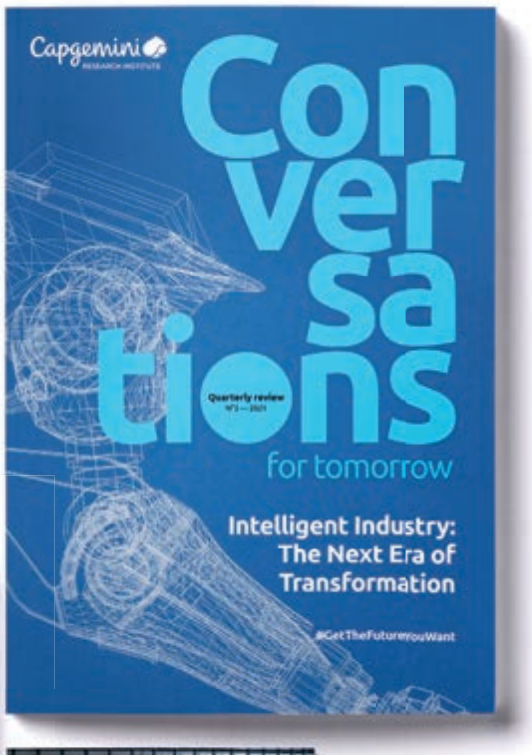
- Capacité reconnue en matière d'innovation, d'exploitation de la puissance des données et du cloud
- Près de 150 Centres d'excellence
- Un écosystème international de partenaires technologiques, dont les 10 plus grandes entreprises technologiques mondiales
- Près de 50 centres de production

Capgemini Research Institute

PRENDRE DE LA HAUTEUR

Notre *think tank* Capgemini Research Institute (CRI) décrypte les défis technologiques et les tendances de marchés pour guider nos clients dans leurs choix stratégiques. En 2021 – et pour la sixième fois consécutive –, le cabinet indépendant Source Global Research a classé CRI numéro un mondial pour la qualité de ses analyses stratégiques. —

1.



2.

3.

Conversations for Tomorrow
Revue trimestrielle rassemblant des experts et des dirigeants d'entreprise.

1. L'industrie intelligente : la nouvelle ère de la transformation

2. Un avenir durable exige une action collective, un leadership plus audacieux et des technologies plus performantes

3. L'avenir du travail commence maintenant

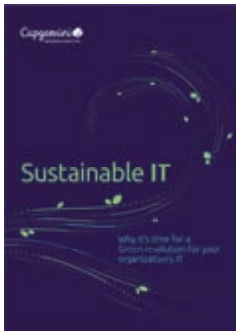
1.

2.

3.

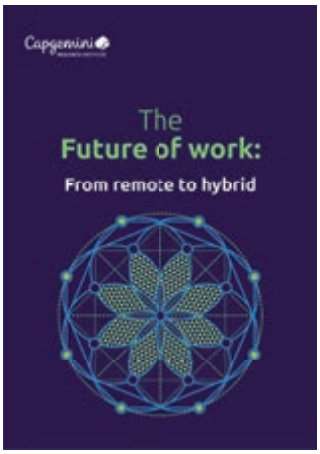
4.

5.



6.

7.



8.

9.

10.

11.

12.

13.

Nos publications de recherche

1. #DÉVELOPPEMENT DURABLE
Fit for Net Zero : 55 projets technologiques pour accélérer la reprise en Europe et ouvrir la voie à la neutralité climatique

2. #DÉVELOPPEMENT DURABLE
Les clés pour concevoir des technologies inclusives : créer des équipes techniques diversifiées et inclusives

3. #AUTOMOBILE
The Need For Speed : quatre recommandations pour propulser les performances numériques du secteur automobile

4. #DATA ET INSIGHTS
Maîtrise de la donnée : comment les organisations alimentées par la donnée surpassent leurs concurrentes

5. #DÉVELOPPEMENT DURABLE
Informatique durable : le temps est venu pour votre organisation de faire sa révolution verte

6. #COMMERCE
Comportements des consommateurs : les repères 2022 pour le secteur des biens de consommation et de la distribution

7. #ORGANISATIONS RÉSILIENTES
The Future of Work : du travail à distance au travail hybride

8. #DATA ET INSIGHTS
The Age of Insight : comment les acteurs du secteur des biens de consommation et de la distribution peuvent créer plus de valeur grâce à la donnée

9. #EXPÉRIENCE CLIENT NUMÉRIQUE
Un nouveau guide pour les Chief Marketing Officers : pourquoi les CMO doivent favoriser le marketing en temps réel pour stimuler une croissance durable

10. #SECTEUR BANCAIRE
World Retail Banking Report 2021

11. #PATRIMOINE
World Wealth Report 2021

12. #ORGANISATIONS RÉSILIENTES
Prise de conscience : renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement du secteur des biens de consommation et de la distribution dans un monde post-Covid

13. #*DIGITAL MANUFACTURING*
Accélérer la révolution industrielle 5G : l'état de l'art sur la 5G et l'*edge computing* appliqués aux opérations industrielles

« S'abandonner dans un ping-pong créatif, libéré des contraintes, avec mon voisin et ami Julien Colombier. Plaisir de créer à quatre mains. »

Ludovilk Myers

Artiste (peinture, illustration, sculpture et bien plus encore)

LA RÉVOLU-TION 5G

Connectivité à bord

Du lancement à la phase de commercialisation, Capgemini a travaillé avec SmartSky Networks qui réinvente la connectivité dans l'aviation pour les voyageurs d'affaires en proposant un réseau cellulaire sol-air, multi-Mbps avec une latence minimale. Contrairement à tout ce qui a été fait auparavant, SmartSky Networks combine des technologies cellulaires avancées dans un réseau data entièrement sur mesure et hautement sécurisé, spécifiquement conçu pour l'aviation. SmartSky a inauguré ce réseau à l'automne 2021. —

Labs 5G

Pour une industrie intelligente

Capgemini a ouvert deux nouveaux Labs 5G à Paris et Mumbai, portant à trois le nombre total de Labs 5G. Le premier a été ouvert au Portugal en 2020. Ces labs sont des centres d'excellence dédiés aux nouvelles solutions développées pour l'industrie et les villes intelligentes grâce à la 5G et aux technologies associées. —

Conduite autonome

Pour une mobilité intelligente

Mené par les équipes du groupe Capgemini, le projet « Augmented AD » a abouti à la création d'un véhicule doté de fonctions de conduite autonome grâce à la 5G et aux technologies mobiles d'*edge computing*. La prochaine génération de solutions de connectivité avancée et de technologies des réseaux devrait ainsi permettre de piloter à distance les fonctions informatiques complexes de ces véhicules. —

Vodafone

LIBÉRER LE POTENTIEL DE LA 5G

La technologie 5G offre des temps de latence extrêmement faibles. Son utilisation ouvre de nouvelles possibilités pour l'industrie manufacturière, les secteurs de l'énergie, des sciences de la vie ou encore l'automobile. En Espagne, Vodafone s'est associé à Capgemini pour étudier de nouveaux cas d'usage et déployer trente-trois projets 5G en Andalousie. —

En cas d'urgence, l'utilisation de drones et de robots pour localiser et atteindre les victimes permet de gagner un temps précieux. —

En 2019, le gouvernement espagnol a invité les entreprises à réfléchir aux façons dont la 5G pouvait améliorer la vie des citoyens, accroître la compétitivité des organisations et stimuler l'innovation dans de nombreux secteurs clés de l'économie. Pour apporter des solutions pertinentes, Vodafone a fait appel à Capgemini et développé près de 100 cas d'usage.

« Capgemini et Vodafone Spain travaillaient déjà ensemble depuis quatre ans », précise Daniel Jiménez Muñoz, Directeur général de Vodafone Business Spain. « Nous avions déjà la confiance et la proximité nécessaires pour cocréer ensemble. Vodafone avait besoin d'un partenaire disposant d'une ambition commerciale partagée et de ressources complémentaires pour concrétiser son objectif ambitieux, celui d'être un leader du réseau 5G en Espagne – et Capgemini était parfait pour ce challenge. »

Parmi les nombreux cas d'usages développés, Vodafone et Capgemini se sont intéressés à l'utilisation de la 5G pour l'assistance médicale d'urgence. Lorsque des vies sont en jeu, l'utilisation de drones et de robots pour localiser et entrer en contact avec les victimes fait gagner un temps précieux ; ils se déplacent rapidement et permettent d'atteindre des zones dangereuses. Connectés à la 5G, les drones déportent une large partie de leur puissance de traitement vers le cloud. Cela réduit leur poids et leur consommation d'énergie, ce qui augmente d'autant leur portée. Si la victime localisée se trouve dans un état critique, un médecin peut utiliser un robot équipé de la 5G pour opérer à distance, grâce aux temps de latence très courts offerts par la technologie.

« Pour s'imposer dans la 5G en Espagne, Vodafone avait besoin d'un partenaire doté d'une vision ambitieuse et Capgemini était parfait pour ce challenge. »

Daniel Jiménez Muñoz
Directeur général, Vodafone Business Spain

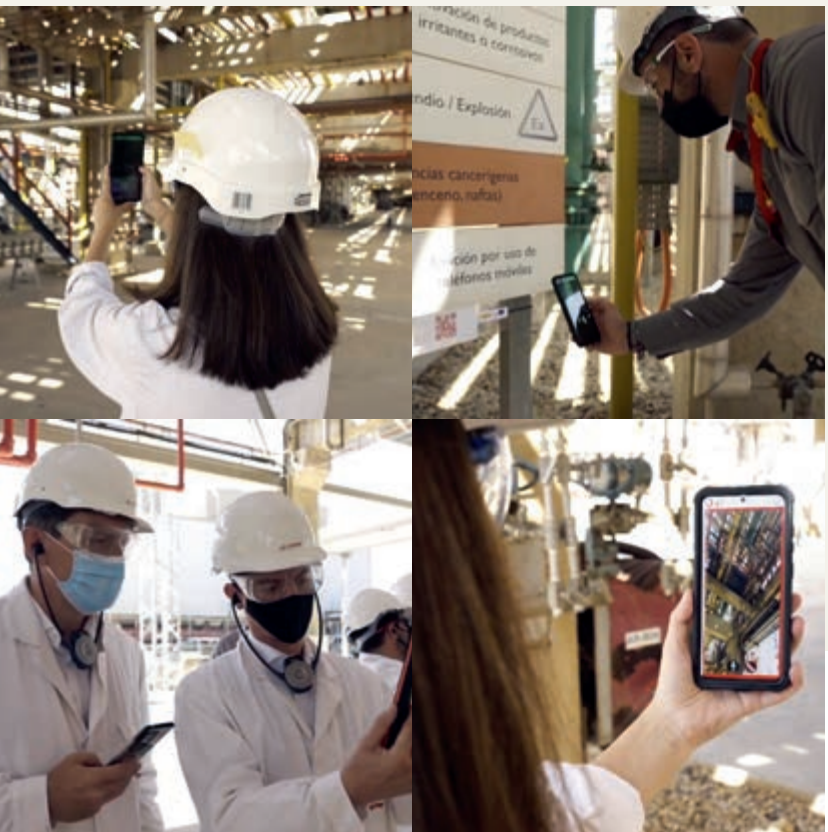
33

cas d'usages étudiés dont sept délivrés, de bout-en-bout. —

Fotis Karonis, responsable mondial de l'offre 5G chez Capgemini, résume les compétences que le Groupe a apportées à ce projet : « une connaissance approfondie du secteur et de l'évolution de ses processus opérationnels ; son expertise en ingénierie réseaux qui a permis d'exploiter les nombreuses opportunités de cette technologie (faible latence, haut débit, capacité élevée, fiabilité et sécurité). Enfin, s'appuyant sur ses Labs 5G à Paris, à Mumbai et au Portugal, Capgemini a su intégrer de manière unique les différents écosystèmes autour des appareils, des puces et du cloud pour concevoir et industrialiser des applications. »

« Nous avons véritablement co-innové à grande échelle », indique M. Karonis. « Nous avons dépassé le stade des démonstrations de faisabilité et sommes entrés dans l'industrialisation de ces applications et services, ce qui a permis à Vodafone de passer à la vitesse supérieure et de vendre ces services à l'industrie. »

Capgemini a apporté sa technologie, sa capacité à intégrer les systèmes et son expertise en ingénierie pour permettre à Vodafone et au gouvernement espagnol d'identifier le potentiel de l'*edge computing* et de la 5G. « Nos offres de services aident nos clients comme Vodafone à élaborer des stratégies, à construire, à transformer et à créer de la valeur avec les technologies 5G et *edge* », précise M. Karonis, « afin qu'ils soient prêts à réaliser toutes les promesses de l'industrie intelligente, alimentée par la donnée. » ◙



Les équipes techniques peuvent utiliser une application de réalité augmentée 5G pour accéder à des informations en temps réel. —

LE FUTUR DE L'EXPÉRIENCE CLIENT

CornerShop

Situé à Londres, CornerShop offre aux enseignes la possibilité de tester grandeur nature les dernières technologies qui réinventent l'expérience client. L'achat de produits alimentaires, cosmétiques et d'articles de mode devient « phygital », mobile, augmenté et personnalisé. Conçu par notre réseau *Applied Innovation Exchange* et déployé par le groupe Capgemini en partenariat avec la plateforme média The Drum et le studio de création SharpEnd, ce projet associe les dernières innovations en la matière pour offrir aux visiteurs un véritable espace expérientiel – un lieu où les enseignes peuvent tester directement leurs innovations auprès des consommateurs cibles et adapter leur offre pour mieux répondre aux besoins des clients. —

Sanofi

Révolutionner les procédés industriels de bioproduction

Le groupe Capgemini s'associe à Sanofi pour développer une nouvelle génération de capteurs et d'outils qui révolutionneront les méthodes R&D ainsi que le pilotage de procédés industriels de bioproduction, permettant de multiplier par dix les gains de productivité. Capgemini, s'appuiera sur l'intelligence artificielle pour transformer les données en savoirs, permettant ainsi d'optimiser des processus complexes. —

CITO

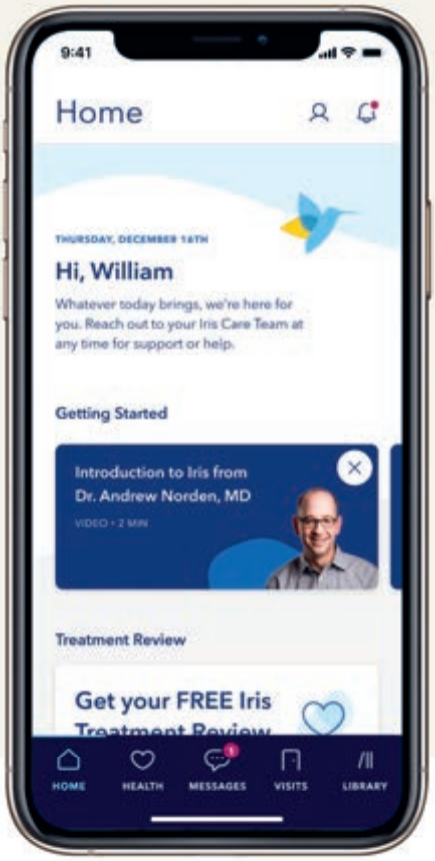
La biopsie liquide pour la détection du cancer

Les équipes du groupe Capgemini, ont développé le concept CITO, un système de détection rapide des cellules cancéreuses grâce à la biopsie liquide. Primé lors des iF DESIGN AWARDS de 2021, CITO permet aux médecins d'accéder rapidement aux résultats de la biopsie de leurs patients. Avec son design compact, élégant et facile d'utilisation, les techniciens non spécialistes peuvent analyser efficacement les échantillons de biopsies liquides. —

OncoHealth

LA PLATE-FORME POUR LES MALADES DU CANCER

Iris™ est une application mobile de télésanté, lancée aux États-Unis par OncoHealth, pour soutenir les malades du cancer. frog, *part of* Capgemini Invent, a participé à sa conception et à son développement. —



L'application mobile de télésanté Iris accompagne les malades du cancer. —

Pour accompagner les malades du cancer dès leur diagnostic, OncoHealth – entreprise américaine spécialisée dans la santé digitale – a conçu Iris, une plateforme dédiée, qui met à leur disposition des services et des informations sur la maladie, et leur propose d'échanger avec d'autres patients. Pour y parvenir, OncoHealth a sollicité frog, *part of* Capgemini Invent, pour prêter main forte à une équipe composée d'experts de premier plan : infirmières spécialisées, travailleurs sociaux, psychologues et oncologues certifiés.

Les équipes ont commencé par étudier de façon immersive les difficultés et les attentes des personnes atteintes de cancer, ainsi que celles leurs proches. Elles se sont également intéressées

5 M

Nombre d'assurés qui utilisent l'application Iris aux États-Unis. —

« Iris est une plateforme numérique qui transforme la façon dont les patients atteints de cancer reçoivent des soins et des conseils. Plus qu'une application, c'est un compagnon indispensable pour les patients à domicile. »

Jennifer Haas
Vice-Présidente Marketing, OncoHealth

aux prestataires de soins. Ces recherches ont permis de mieux comprendre comment les patients vivent avec la maladie. « Avant même de commencer, nous savions que l'un des aspects à prendre en compte était la possibilité d'accéder à des soins en dehors des rendez-vous et des traitements prévus, notamment le soir, quand les effets secondaires de la chimiothérapie sont sources d'anxiété » explique Jennifer Haas.

Les patients ont souvent besoin d'aide pour des questions qui ne relèvent pas de l'expertise clinique. Pour y répondre, ils souhaitent pouvoir compter sur une communauté de patients qui peuvent se soutenir mutuellement et échanger autour des problèmes pratiques, du traitement et du chemin vers la guérison. La plateforme d'OncoHealth propose un ensemble de fonctionnalités : soins infirmiers oncologiques personnalisés 24h/24 et 7j/7, rendez-vous virtuels autour de la santé mentale avec des thérapeutes oncologiques certifiés, dispositif de suivi du bien-être émotionnel et physique, centre de ressources sur le mode de vie et la nutrition spécifiques au cancer, etc. Iris met particulièrement l'accent sur l'accessibilité et la convivialité, en veillant à ce que les données collectées auprès des utilisateurs soient conformes aux règlementations. ◙

CAPGEMINI ET LA SANTÉ, C'EST AUSSI...

Future4care

Sanofi, Capgemini, Generali et Orange ont annoncé la création de Future4care, société commune au service des startup. Future4care est un accélérateur de startup dont l'ambition est le développement rapide de solutions e-santé ainsi que leur mise à disposition sur le marché, au bénéfice de tous, notamment des patients et des professionnels de santé. —

INNOVER POUR LA PLANÈTE

Biodiversité

Nous contribuons à préserver la biodiversité dans le désert des Mojaves, en Californie. Grâce à l'intelligence artificielle, il est possible d'étudier l'imagerie satellite, d'identifier les traces laissées par les véhicules tout-terrain et de recouper ces informations avec d'autres données telles que les lieux de nidification d'espèces en danger. Capgemini aide ainsi The Nature Conservancy (organisation de protection de l'environnement aux États-Unis) à définir les mesures de protection efficaces. Appliquée à d'autres topographies, cette méthode permettrait d'identifier des exploitations forestières ou minières illégales, ou encore de localiser des feux de forêt. —

Circle

Repenser la mobilité urbaine

Circuler en ville avec un véhicule électrique à quatre roues qui ne nécessite pas de station de recharge sera bientôt une réalité. En effet, les véhicules de la startup française Circle fonctionnent grâce à une batterie amovible. Leur déploiement à grande échelle est prévu pour janvier 2023 dans plusieurs villes européennes, grâce au soutien de Capgemini à chaque étape du processus d'innovation, de conception et de création. —

MeMed BV®

Différencier les infections virales et bactériennes

Il est à présent possible de différencier les infections virales et bactériennes en moins de 15 minutes grâce à une technologie développée par MeMed, une société pionnière dans le domaine des technologies médicales et de la bio-convergence. Capgemini lui apporte son soutien dans le cadre d'un processus de conception conjointe, et tout au long du cycle de développement de cette solution, de l'idée initiale jusqu'aux essais. —

Aircapture

Réduire le coût de capture du carbone

Aircapture, entreprise américaine dont la mission est de réduire le coût du captage de CO_2, développe actuellement un démonstrateur capable de capturer 100 tonnes métriques de CO_2 par an. Grâce au soutien de Capgemini, les matériaux de capture existants ont pu être testés au sein d'unités qui produisent une vapeur de dioxyde carbone d'une pureté minimale de 95 %. En outre, de l'énergie étant récupérable dans de nombreuses zones d'activité, la question de sa disponibilité ne se posera pas. —

Volvo Car Mobility

MESURER L'IMPACT DE L'AUTO-PARTAGE

Échanges avec Erik Jivmark, PDG de Volvo Car Mobility, et Steinar Danielsen, responsable du développement durable, sur leur collaboration avec Capgemini pour mesurer le bénéfice environnemental de l'autopartage urbain. —

Erik Jivmark
Directeur général, Volvo Car Mobility

Quelle est la mission de Volvo Car Mobility ?

Erik Jivmark — Nous voulons changer le rapport à l'automobile et encourager l'usage plutôt que la propriété. À la clé, un gain de temps, d'argent et d'espace qui bénéficie à tous, municipalités et administrés.

Capgemini a réalisé pour vous deux rapports sur l'impact de vos parcs de véhicules partagés. Qu'est-ce qui a motivé ces études ?

Steinar Danielsen — Nous voulions mieux comprendre l'impact de notre service d'autopartage non seulement sur la vie quotidienne de nos clients mais également sur leur environnement : les villes où circulent nos véhicules partagés. Nous voulions aider les villes à évaluer elles-mêmes l'impact de l'autopartage. Ces rapports apportent des preuves concrètes, à présenter aux administrations municipales, permettant de promouvoir ce mode de mobilité.

Ces rapports ont-ils révélé des résultats surprenants ?

SD — Le premier a mis en lumière qu'en Suède, il y avait en moyenne 50 mètres carrés d'espace de stationnement par véhicule contre seulement 42 mètres carrés de surface habitable par personne. Cela nous a permis de comprendre l'espace que nous cédons à nos voitures. Une

L'autopartage contribue à un environnement urbain plus durable et plus positif. —

Steinar Danielsen
Responsable du développement durable, Volvo Car Mobility

autre découverte intéressante concerne l'eau économisée grâce à l'autopartage. Notre parc de véhicules partagés a indirectement généré une économie d'environ 3,8 millions de litres d'eau, car il y avait moins de voitures à laver et donc moins d'eau consommée.

Que vous ont apporté les rapports de Capgemini ?

EJ — Tout d'abord, cela nous a permis d'évaluer notre impact sur les villes où nous avons déployé notre offre, de façon parfaitement compréhensible. De nombreuses entreprises affirment rechercher une plus grande durabilité, mais quelle est l'ampleur réelle de leurs actions ? Capgemini a constaté que, pour chaque véhicule partagé mis en service, neuf voitures privées étaient retirées de la circulation. C'est une donnée facile à visualiser et donc vraiment utile. Cela nous aide ensuite à rendre notre proposition de valeur concrète aux yeux des parties prenantes, tant sur les marchés existants que sur les nouveaux. Et cela nous permet de fixer des objectifs et de mesurer nos succès de façon plus efficace qu'avec des indicateurs financiers comme le chiffre d'affaires généré par les frais de location des véhicules partagés.

SD — Nous travaillons actuellement sur un nouveau rapport avec Capgemini dans le but de suivre trimestriellement les opérations. Le modèle de calcul est élaboré par nos équipes et Capgemini nous accompagne dans la certification des données.

Comment la technologie sert-elle votre ambition de développement durable ?

EJ — Elle est essentielle. Les algorithmes intelligents et l'apprentissage automatique nous permettent d'augmenter notre niveau de service aux clients, ce qui favorise son appropriation. Cela conduit à accroître le taux de remplacement, c'est-à-dire le nombre de véhicules particuliers que notre service permet de retirer de la circulation. C'est non seulement mieux pour nos clients et pour notre activité, mais également mieux pour l'environnement. À tout point de vue, il s'agit d'un modèle économique véritablement durable.

Pourquoi avez-vous choisi Capgemini ?

SD — Nous avons choisi Capgemini parce qu'ils étaient les plus motivés. Ils ont vraiment compris nos attentes et comment appréhender ce sujet inédit. Ils ont été capables de travailler de manière très agile, tout en structurant le projet.

EJ — Nous faisons partie d'un groupe automobile mondial. Nous voulions donc un partenaire doté d'une envergure et d'une implantation internationales et Capgemini répondait parfaitement à cette attente. ◙

La proximité d'une station M est un élément clé dans la décision des clients de ne pas posséder de voiture. —

L'entreprise malaisienne Heng Hiap Industries (HHI) a créé avec Capgemini une application pour améliorer la collecte et la valorisation des déchets plastiques. Rencontre avec son PDG, Kian Seah. —

Heng Hiap Industries

DONNER UNE SECONDE VIE AU PLASTIQUE

Des plastiques de meilleure qualité peuvent être transformés en granulés à fort taux de pureté. —

28 000

Le nombre d'utilisateurs de l'application de collecte des déchets plastiques. —

Comment HHI entend-il répondre au problème de la pollution plastique en Malaisie ?

Kian Seah — Le problème, ce ne sont pas les emballages plastiques. C'est la méconnaissance des options de gestion des déchets plastiques. C'est pourquoi nous avons décidé de faciliter leur collecte et d'examiner leurs propriétés chimiques afin de leur donner une nouvelle vie. En les valorisant ainsi, nous les inscrivons dans la dynamique de l'économie circulaire.

Qu'avez-vous réalisé avec Capgemini ?

KS — Ensemble, nous avons développé une application pour résoudre les problèmes liés au recyclage en Malaisie. Le traitement des déchets et leur valorisation y sont organisés de

« Ce qui rend Capgemini si singulier, c'est la capacité de ses collaborateurs à comprendre l'innovation et à se projeter dans l'avenir. Leur engagement est tout simplement incroyable. »

Kian Seah
PDG, Heng Hiap Industries

façon informelle, avec différentes communautés de personnes qui travaillent dur pour trier les déchets et choisir les matériaux utiles à recycler. Ce système est hélas très inefficace. Pour pallier ces difficultés, notre application permet aux ménages de commander la collecte de leurs matériaux recyclables via leur téléphone. Résultat : nous récupérons des plastiques de meilleure qualité, en plus grand nombre, que nous transformons ensuite en granulés au taux de pureté élevé.

Pourquoi avez-vous choisi Capgemini pour ce projet ?

KS — Ce qui rend Capgemini si singulier, c'est la capacité de ses collaborateurs à comprendre l'innovation et imaginer des solutions d'avenir. Ensemble, nous voulons utiliser le numérique et nous appuyer sur la technologie pour surmonter les faiblesses du système actuel. Leur engagement est tout simplement incroyable.

Est-il prévu d'étendre cette solution ?

KS — Si elle fait ses preuves en Malaisie, cette solution sera opérante dans n'importe quel pays où la collecte de déchets plastiques est similaire. Parmi les 10 pays qui polluent le plus les océans, huit d'entre eux sont asiatiques, donc il y a un réel besoin. Je pense que les outils numériques nous aideront vraiment à faire évoluer ce système et à apporter ainsi une solution à d'autres pays en développement.

Quel rôle la technologie peut-elle jouer pour aider les consommateurs à adopter des pratiques responsables ?

KS — Actuellement, tout repose sur la facilité et la praticité. Nous extrayons du pétrole brut, le transformons en plastique, le distribuons, puis le jetons et le brûlons ou l'enfouissons dans le sol pendant des centaines d'années. Pour parvenir à une société sans plastique, nous devons tirer parti de l'économie circulaire. La technologie est la voie royale et, grâce à elle, HHI et Capgemini entendent bien y parvenir.

Tri des matériaux recyclables. —

Paul Polman est le co-auteur du livre *Net Positive: how courageous companies thrive by giving more than they take* et l'ancien PDG d'Unilever. Il s'entretient avec Jeremy Heimans, Directeur général de Purpose, agence de conseil en stratégie et impact social du groupe Capgemini. —

Technologie et durabilité

PAS DE DEMI-MESURE

Dans son dernier livre, Paul Polman appelle les acteurs du secteur privé à se mobiliser pour relever les défis environnementaux et sociétaux avec à la clé, innovations et bénéfices.

Jeremy Heimans
Directeur général de Purpose

Jeremy Heimans - Comment les dirigeants d'entreprises accueillent-ils la thèse défendue par votre livre ?

Paul Polman — La plupart des dirigeants mesurent déjà, grâce à la science, les défis sociétaux et environnementaux à relever et le délai imparti. Ils prennent conscience qu'ils ne peuvent y parvenir seuls ; il est indispensable de collaborer avec ses parties prenantes. Ces défis de développement durable sont indissociablement liés à d'autres enjeux sensibles : impôts, politiques budgétaires, corruption, droits de l'Homme, pour en citer quelques-uns. Pour de nombreux dirigeants, il est extrêmement stimulant de voir les entreprises changer d'état d'esprit et devenir *Net Positive*.

Paul Polman

Co-fondateur et Directeur général d'IMAGINE.
Paul Polman aide les entreprises à accélérer leur action en vue d'atteindre les Objectifs de Développement Durable des Nations unies – qu'il a contribué à créer. Il a été le PDG d'Unilever de 2009 à 2019 et co-auteur du livre *Net Positive: how courageous companies thrive by giving more than they take*. Pour le *Financial Times*, Paul Polman est « un PDG qui s'est distingué au cours de la dernière décennie ».

JH - La technologie est responsable d'environ 5 % des émissions mondiales de CO_2 et celles-ci pourraient atteindre 30 % d'ici 15 ans. La technologie fait-elle partie de la solution ou du problème ?

PP — Les disruptions technologiques à l'œuvre dans les secteurs de l'énergie, des transports ou encore de l'agro-alimentaire ont des répercussions colossales sur le changement climatique. Je suis convaincu qu'avec la technologie disponible aujourd'hui, nous pourrons supprimer 90 % des émissions de CO_2 dans les 15 prochaines années. Le solaire, l'éolien, les batteries, les véhicules électriques ou la fermentation de précision dans l'agriculture sont à un moment charnière de leur déploiement, grâce à la technologie.

Mais la technologie pour le plaisir de la technologie, ou dans le seul but de s'enrichir, ce sont bien les dernières choses dont la planète a besoin. Si la technologie est, très largement, un moteur de changement positif, elle peut aussi avoir des conséquences imprévues et des effets indésirables en nourrissant des discours de haine, susceptibles d'ébranler la démocratie ou d'accélérer la crise climatique. Si cette ligne rouge est franchie, alors nous avons un problème.

JH - Mais la technologie ne fait pas tout ?

PP — La crise climatique et la montée des inégalités sont les deux sujets les plus sensibles auxquels nous sommes confrontés. Pour y faire face, il faut de l'ingéniosité humaine et une transformation des systèmes. La technologie peut nous permettre d'y parvenir, à l'instar de la mobilité et des véhicules électriques aujourd'hui.

Ces défis impliquent un changement profond, bien plus grand que la révolution industrielle et à un rythme bien plus soutenu que la transformation numérique. Nous n'avons que 10 ans devant nous. Nous devons, dans ce laps de temps, transformer complètement nos systèmes de mobilité, nos modes alimentaires et bien plus encore. La tâche n'est donc pas simple, d'où l'importance de nouer des partenariats pour accélérer. La volonté humaine doit s'allier à la technologie.

JH - Sur quels aspects les dirigeants d'entreprises doivent-ils se concentrer pour transformer les systèmes ?

PP — Si vous regardez la plupart des études sur le développement durable, il s'agit toujours d'être « moins mauvais » – moins d'émissions de carbone, moins de déchets plastiques dans les océans, moins de déforestation. Mais nous sommes arrivés à un point où les demi-mesures ne suffisent plus. Les entreprises ne doivent pas seulement assumer la responsabilité de leur impact global sur la société mais s'atteler à restaurer, réparer, régénérer. C'est ce qui définit le concept *Net Positive*.

Si nous n'agissons pas à la vitesse et à l'échelle nécessaires, cela nous coûtera très cher. Les études démontrent que les entreprises qui défendent la diversité et la mixité sont plus performantes sur le plan financier. Celles qui luttent contre le changement climatique, animées par un objectif clair, sauront relever les défis de demain. ◙

PARTIE IV

NOS FONDA-MENTAUX

La solidité du Groupe s'appuie sur une gouvernance équilibrée, un modèle d'affaires créateur de croissance durable ainsi qu'une performance financière et extra-financière qui renforce la résilience de Capgemini. —

Paul Hermelin
Président du Conseil d'Administration

Aiman Ezzat
Directeur général

Xiaoqun Clever

Laurence Dors

Pierre Goulaieff

Siân Herbert-Jones

CONSEIL D'ADMI-NISTRATION

Hervé Jeannin

Au 31 mars 2022, le Conseil d'Administration est composé de 14 membres, dont 12 sont élus par l'Assemblée générale et deux sont désignés dans le cadre du dispositif de représentation des salariés.
Il compte parmi ses membres 82 % d'administrateurs indépendants, 45 % de femmes et 55 % d'hommes.
Le large éventail de leurs expériences et expertises contribue à la qualité des débats et au bon fonctionnement du Conseil. —

Belen Moscoso del Prado

—

Xavier Musca

—

Frédéric Oudéa

Administrateur Référent,
Vice-Président du Conseil d'Administration

—

Patrick Pouyanné

—

Tanja Rueckert

—

Kurt Sievers

—

Lucia Sinapi-Thomas

—

UNE GOUVERNANCE SOLIDE

La gouvernance du Groupe, renouvelée en 2020, lui permet d'écrire la suite de son histoire avec la passion et l'énergie collective qui le caractérisent, pour continuer de faire de Capgemini un leader mondial, responsable et multiculturel. —

Le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de Capgemini SE et du Groupe. Il nomme le ou les dirigeants mandataires sociaux chargés de les mettre en œuvre, arrête les comptes, convoque l'Assemblée générale et propose le dividende annuel. Il se prononce sur les grandes questions relatives à la bonne marche et à l'avenir de Capgemini afin de promouvoir une création de valeur durable pour ses actionnaires et l'ensemble de ses parties prenantes.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

100 %	14	82 %	9	2
Participation	Membres	Indépendance[1]	Réunions	Sessions exécutives

COMITÉ ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE

100 %	4	100 %	6
Participation	Membres	Indépendance	Réunions

COMITÉ STRATÉGIE ET RSE

100 %	6	60 %	6
Participation	Membres	Indépendance	Réunions

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

93 %	5	100 %	6
Participation	Membres	Indépendance	Réunions

COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES

100 %	4	100 %	8
Participation	Membres	Indépendance	Réunions

NB : Informations au 31 décembre 2021.
1. Les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour le calcul du taux d'indépendance conformément au Code AFEP-MEDEF.

Un Conseil d'Administration indépendant et équilibré

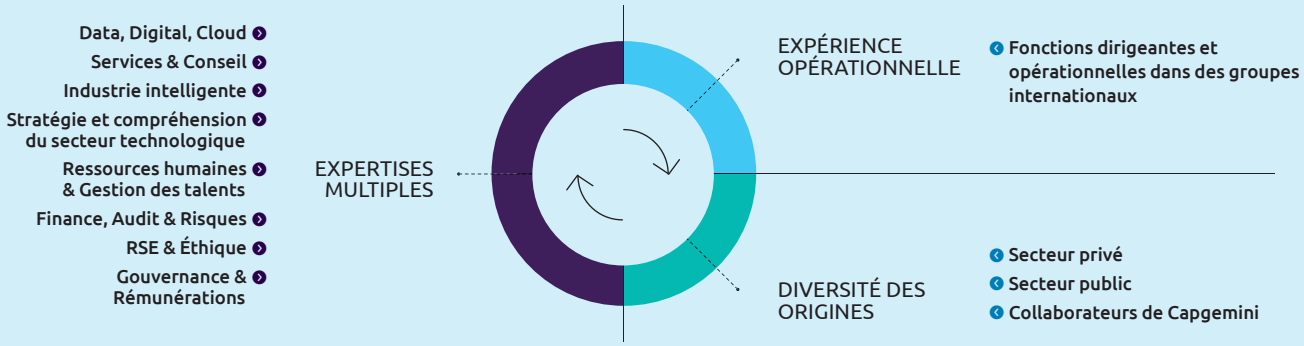
Le Conseil d'Administration s'attache à mettre en place une structure de gouvernance équilibrée et adaptée, capable de faire face aux circonstances et aux enjeux propres au Groupe. Fidèle à l'histoire et aux valeurs de l'entreprise, son action s'inscrit dans l'ambition de croissance durable et responsable qui caractérise Capgemini depuis plus de 50 ans.

12 + 2 Conseil d'Administration[1]	**82 %** Administrateurs indépendants[2]	**45 %** Femmes administrateurs[3]	**58 ans** Âge moyen
43 % Internationalisation	**5 ans** Durée moyenne de présence au Conseil	**1** Administrateur représentant les salariés actionnaires	**2** Administrateurs représentant les salariés

NB: Informations au 31 décembre 2021.
1. 12 administrateurs sont élus par les actionnaires ; les deux administrateurs représentant les salariés sont désignés dans le cadre du dispositif de représentation des salariés. **2.** Les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour le calcul du taux d'indépendance, conformément au Code AFEP-MEDEF. **3.** Les administrateurs représentant les salariés et les salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour le calcul de ce pourcentage, conformément aux dispositions du Code de commerce.

Une juste complémentarité des administrateurs au regard des axes stratégiques du Groupe

Conformément à sa politique de diversité, le Conseil d'Administration veille à l'équilibre et à la pluralité des compétences qui le composent au regard des enjeux du Groupe. Il maintient une pluralité d'expériences, de nationalités et de genres, tout en s'assurant de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales du Groupe.

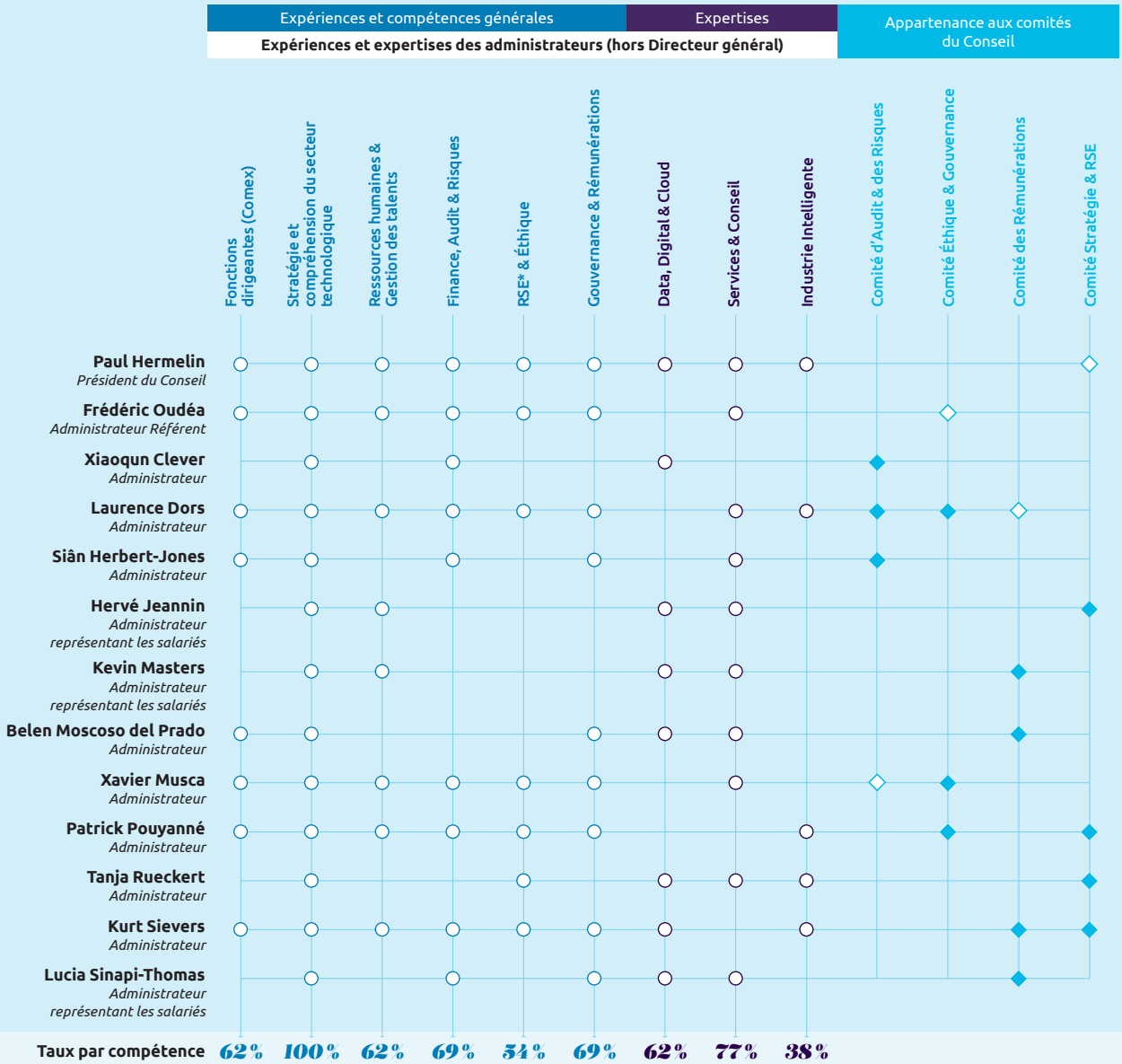


Le Conseil d'Administration a adopté les **objectifs** suivants **relatifs à sa composition sur la période 2018-2022** : **01.** Internationalisation du Conseil pour refléter l'évolution de la géographie et des métiers de Capgemini. **02.** Diversité des profils et des compétences. **03.** Échelonnement régulier des mandats. **04.** Maintien d'un nombre mesuré d'administrateurs permettant cohérence et collégialité.

Diversité du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration évalue régulièrement sa composition, les différentes compétences et expériences apportées par chacun de ses membres et identifie les orientations à donner. Ceci afin d'assurer le meilleur équilibre possible au regard de l'internationalisation et de la diversité des effectifs du Groupe, de l'évolution de l'actionnariat ainsi que des différents enjeux auxquels Capgemini est confronté. Il veille également à ce qu'une diversité d'expériences, de nationalités et de genre soit maintenue tout en s'assurant de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales du Groupe. Il s'appuie à cet effet sur les travaux du Comité Éthique et Gouvernance, présidé par l'Administrateur Référent.

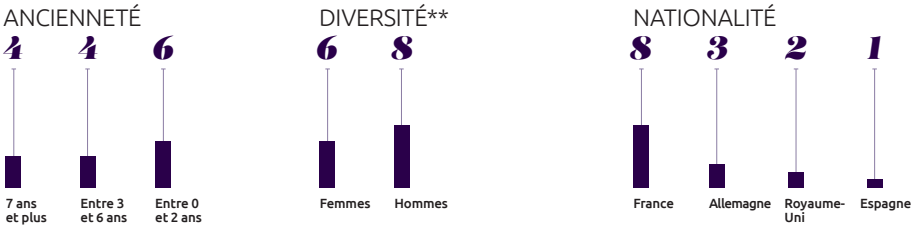
Diversité des profils et des expériences au 31 décembre 2021**



* Incluant une expertise sur le changement climatique
** À l'exclusion du Directeur général

◆ Membre d'un Comité ◇ Président d'un Comité

Résultats de l'application de la politique de diversité en 2021 du Conseil



Les activités du Conseil en 2021

Actif et assidu, le Conseil d'Administration a tenu 9 réunions en 2021 avec un taux moyen de participation de 100 %. Il a consacré l'essentiel de ses travaux (I) à la stratégie, la performance, la politique ESG et l'organisation du Groupe, (II) au gouvernement d'entreprise, (III) au suivi des risques, (IV) à l'examen des comptes, (V) à la gestion des talents et de la diversité, ainsi qu'à (VI) la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

STRATÉGIE ET ORGANISATION DU GROUPE, ESG

- Mise à jour des orientations stratégiques à moyen terme du Groupe
- Opportunités de croissance externe et suivi de l'intégration d'Altran
- Revue des principales évolutions de marché et de l'environnement concurrentiel
- Stratégie *Customer First* et dans l'industrie intelligente
- Approbation des priorités et objectifs ESG
- Suivi de la mise en œuvre de la stratégie RSE

FINANCE

- Budget
- Politique financière du Groupe
- Ambitions financières moyen terme
- Programme de rachat d'actions

GOUVERNANCE

- Évolution de la composition du Conseil et des comités
- Préparation de l'Assemblée générale
- Évaluation interne du Conseil
- Suivi du dialogue avec les actionnaires et les agences de conseil en vote
- Modalités de fonctionnement du Conseil
- Revue du dispositif de succession des dirigeants mandataires sociaux en situation d'urgence

PERFORMANCE DU GROUPE

- Performance et activités du Groupe
- Gestion des impacts de la pandémie de Covid-19
- Suivi du « *New Normal* »
- Suivi de la satisfaction client

AUDIT ET RISQUES

- Comptes statutaires 2020
- Comptes consolidés 2020 et du 1er semestre 2021
- Suivi des risques (dont cartographie)
- Contrôle interne et audit Interne
- Suivi des différentes actions du Groupe en matière d'éthique et de conformité

GESTION DES TALENTS, DIVERSITÉ ET RÉMUNÉRATIONS

- Suivi de la gestion des talents du Groupe
- Politique de diversité des instances dirigeantes
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- Attributions d'actions de performance et d'actions gratuites
- Nouveau plan d'actionnariat salarié

** Nombre incluant tous les administrateurs (alors que le pourcentage de femmes au Conseil d'Administration – actuellement 45 % – exclut les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés conformément à la législation française)

L'évaluation du Conseil en 2021 et les priorités 2022

Au titre de 2021, l'Administrateur Référent a conduit une évaluation interne portant essentiellement sur la composition du Conseil d'Administration, son fonctionnement et la contribution individuelle des administrateurs. Compte tenu de cette évaluation, le Conseil d'Administration a souhaité arrêter les priorités suivantes pour l'exercice 2022 :

- **Définition et suivi des orientations stratégiques :** Poursuite de l'implication renforcée du Conseil dans la définition et le suivi des priorités stratégiques et une meilleure articulation entre les travaux du Comité Stratégie et RSE et ceux du Conseil d'Administration à ce sujet.
- **Composition du Conseil d'Administration :** Reconduction pour la période 2022-2026 des quatre objectifs suivants sur la composition du Conseil : (I) internationalisation, (II) diversité des profils, (III) échelonnement des mandats et (IV) maintien d'un nombre mesuré d'administrateurs permettant cohérence et collégialité. En particulier :
  - recherche de profils répondant principalement aux objectifs d'internationalisation et de diversité des compétences
  - planification des renouvellements et remplacements d'administrateurs en tenant compte de l'échelonnement des mandats, la parité homme/femme et l'indépendance.
- **Fonctionnement du Conseil :** Poursuite de l'organisation de rencontres avec les dirigeants opérationnels du Groupe à l'occasion de réunions du Conseil ou de sessions de formation.

La formation continue des membres du Conseil

Le Conseil veille à organiser tout au long de l'année différentes sessions de formation continue spécifiques afin de permettre aux administrateurs d'approfondir leur connaissance à la fois du Groupe (écosystème, enjeux, métiers, offres ou régions), de son environnement concurrentiel ainsi que des dernières tendances de marché et des évolutions technologiques. En 2021, ces sessions ont notamment porté sur l'intelligence artificielle ou encore le portefeuille d'offres développement durable du Groupe. Les membres du Conseil sont également amenés à rencontrer régulièrement les membres du Comité de Direction générale. Chaque année, une séance du Conseil , sous forme de séminaire, est consacrée à la stratégie et associe les principaux dirigeants du Groupe aux réflexions du Conseil.

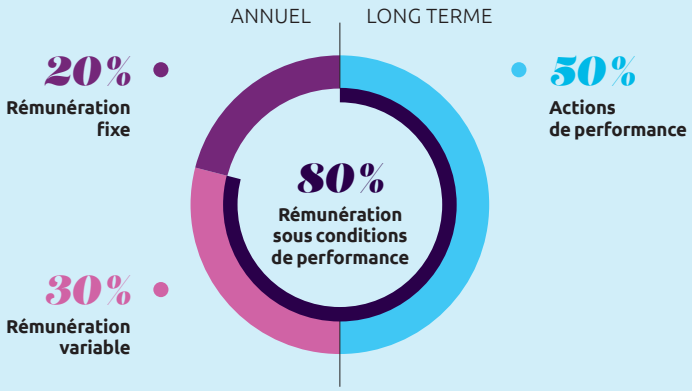
Assemblée générale 2021

Si l'Assemblée générale 2021 s'est exceptionnellement tenue à huis clos, le Conseil d'Administration a veillé à ce que ce rendez-vous annuel puisse rester un moment privilégié de dialogue entre le Groupe et ses actionnaires, grâce à un dispositif d'échanges et une retransmission en direct.

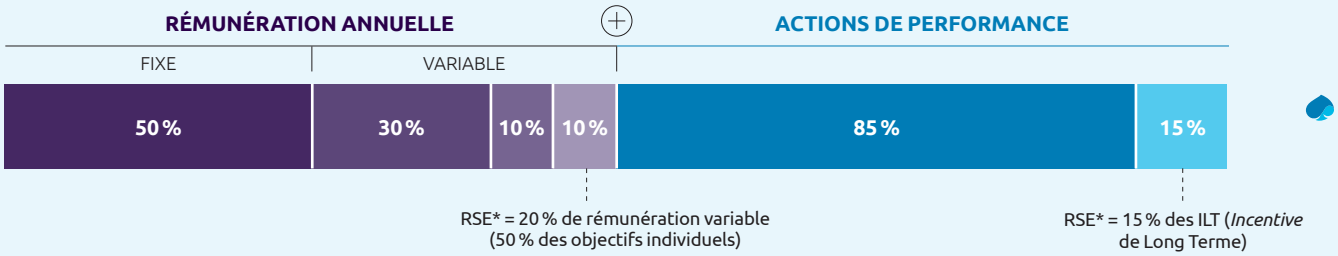
La rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Les politiques de fixation de la rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur général ont été arrêtées par le Conseil d'Administration du 17 mars 2022 sur recommandation du Comité des Rémunérations. La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour 2022 comprend : (I) pour la première partie de l'année 2022, une rémunération fixe au prorata en tant que Président du Conseil d'Administration, et (II) pour la seconde partie de l'année 2022, une rémunération au prorata en tant qu'Administrateur et le maintien du bénéfice du régime de retraite supplémentaire. La politique de rémunération du Directeur général est synthétisée ci-contre.

Structure cible de la rémunération annuelle 2022 du Directeur général



Poids des indicateurs RSE



Critères de la rémunération variable annuelle 2022 du Directeur général

Les indicateurs retenus pour déterminer la rémunération variable se répartissent entre :

- **des objectifs financiers** représentant 60 % de la partie variable annuelle et qui reposent sur la réalisation de l'objectif : **01.** de chiffre d'affaires du Groupe, **02.** de taux de marge opérationnelle du Groupe, **03.** de résultat net avant impôt et **04.** de *free cash flow* organique généré par le Groupe ;
- **des objectifs personnels quantifiables** à hauteur de 20 % de la partie variable annuelle liés au déploiement de la stratégie RSE (diversité et empreinte carbone) ;
- **des objectifs personnels qualitatifs de performance** à hauteur de 20 % de la partie variable annuelle, répartis entre **01.** l'attractivité des talents, **02.** devenir un partenaire stratégique de nos clients, et **03.** mise en œuvre de la feuille de route stratégique.

Conformément aux règles du *say on pay*, la politique de rémunération ainsi que la rémunération des dirigeants mandataires sociaux due ou attribuée au titre de l'exercice clos sont présentées à l'Assemblée générale des actionnaires chaque année pour être soumises à leur vote.

* Pourcentage de femmes au sein des principaux cadres dirigeants et réduction des émissions de gaz à effet de serre.

COMITÉ EXÉCUTIF

Aiman Ezzat*
Directeur général

Fernando Alvarez*
Stratégie et corporate development

Jim Bailey*
Amériques

Jean-Philippe Bol*
Transformation et industrialisation des opérations

Anirban Bose*
Financial services

Carole Ferrand*
Directrice financière

Cyril Garcia*
Capgemini Invent

Franck Greverie*
Offres stratégiques

Anne Lebel*
Ressources Humaines

William Rozé*
Capgemini Engineering

Michael Schulte*
Europe du Nord

Olivier Sévillia*
Directeur général adjoint

Jérôme Siméon*
Europe du Sud

Nive Bhagat
Cloud & Infrastructure Services

Pascal Brier
Innovation

André Cichowlas
Delivery

Jean Coumaros
Transformation

Hubert Giraud
Intégration d'Altran

Aruna Jayanthi
Amérique latine et Canada

Zhiwei Jiang
Insights & Data

Olivier Lepick
Secrétaire général

Au 31 mars 2022, le Comité Exécutif est composé de 29 membres, dont les treize membres du Comité de Direction générale mentionnés par un **astérisque bleu**. Le Comité de Direction générale anime la conduite des opérations du Groupe. Le Comité Exécutif aide à définir les grandes orientations ; il fixe les priorités stratégiques et les plans d'action associés. Il s'assure de leur mise en œuvre et de leur exécution au sein des opérations. Quatre comités spécialisés assistent la Direction du Groupe : le Comité des Engagements, le Comité des Fusions / Acquisitions, le Comité d'Investissement et le Comité des Risques.

Shobha Meera
Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Maria Pernas
Directrice juridique

Oliver Pfeil
Business Services

Olaf Pietschner
Asie-Pacifique

Virginie Régis
Marketing et Communication

Rosemary Stark
Comptes stratégiques

Jeroen Versteeg
Ventes

Ashwin Yardi
Inde

Tendances

SOCIÉTÉ

› **Attente d'engagement des entreprises** pour relever les défis liés à la durabilité et à l'inclusion, importance de la santé et du bien-être dans les politiques publiques, accélération de la digitalisation des usages, importance de l'éthique et des valeurs

EMPLOI

› **Fortes tensions sur le marché du travail**, évolution rapide des compétences, attentes croissantes en matière d'expérience collaborateur personnalisée et de prise en compte de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, développement de la *gig economy*

TECHNOLOGIE

› **Data et intelligence artificielle**, cloud et edge, cybersécurité, 5G+ et connectivité, *softwarisation*, autonomisation, automatisation, expériences immersives dans l'environnement *metaverse*, blockchain et NFT

ÉCONOMIE

› **Impact de la pandémie sur la croissance**, nouveaux équilibres géostratégiques, fluctuation des taux d'intérêt, disruption des modèles d'affaires, souveraineté des données, importance croissante des cryptomonnaies, poids des fournisseurs de cloud

ENVIRONNEMENT

› **Économie circulaire**, changement climatique, préservation des ressources et de la biodiversité, forte augmentation des engagements et annonces en faveur du climat (secteurs public et privé), la technologie : un défi et une solution

Modèle d'affaires

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

En tant qu'entreprise responsable, nous mettons la technologie au service de nos clients et de la société, en œuvrant pour une innovation utile, accessible et responsable. C'est ce qu'exprime notre raison d'être : « Libérer les énergies humaines par la technologie pour un avenir inclusif et durable ».

Nos ressources

HUMAINES

- **325 000** collaborateurs, dans près de **50** pays
- Une moyenne d'âge de **34** ans
- Une diversité de compétences et une richesse de métiers

INDUSTRIELLES

- Des savoir-faire industriels et technologiques reconnus
- La gestion de projets complexes
- **12** *data centers*
- **15** *Security Operations Centers*
- Près de **50** centres de production

INTELLECTUELLES

- Un investissement continu dans la R&D
- Le Capgemini Research Institute, centre de recherche mondialement primé
- Des partenariats stratégiques avec les leaders technologiques et business
- Des alliances avec des universités, des écoles, des centres de recherche, des startup et des experts reconnus
- Capgemini, une marque reconnue dans toutes les géographies

FINANCIÈRES

- Un bilan solide avec une situation nette de **8,5 Md €**
- **1 873 M €** de *free cash flow*

Nos leviers

DES TALENTS PASSIONNÉS ET ENGAGÉS

- Sept valeurs fondatrices
- Une culture entrepreneuriale
- L'éthique au cœur de nos actions

DES PARCOURS COLLABORATEURS MOTIVANTS

- Le recrutement des meilleurs talents
- Un environnement de travail inclusif
- Un accompagnement individualisé des talents et une montée en compétences continue
- Le développement des expertises de demain

UN ÉCOSYSTÈME MONDIAL DE RECHERCHE ET D'INNOVATION

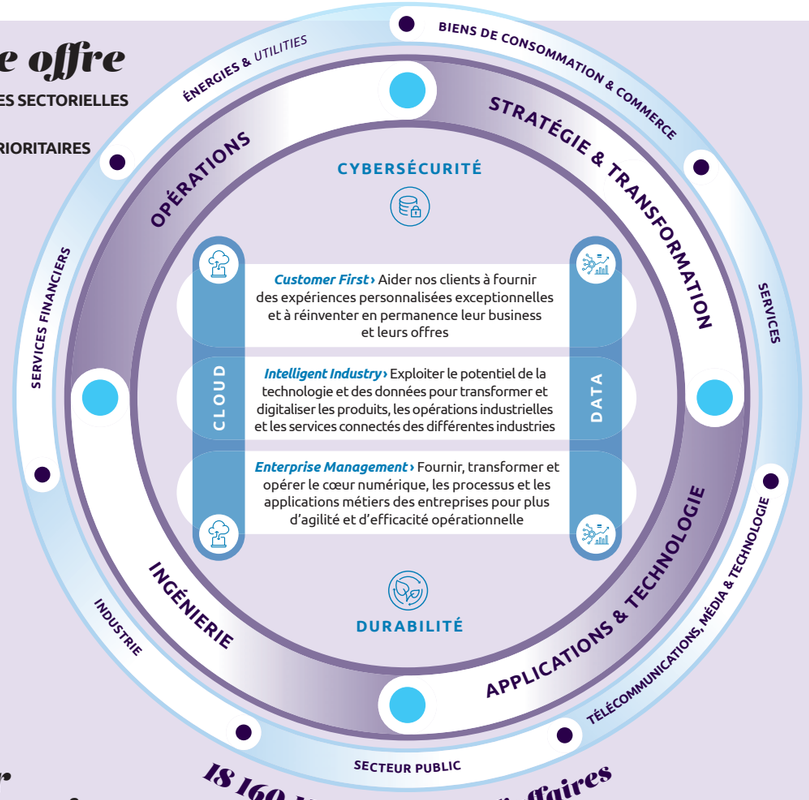
- Une coordination centralisée pour piloter l'innovation
- Un réseau mondial des technologies et de l'innovation, dont **21 centres *Applied Innovation Exchange*** (AIE) pour co-innover avec nos clients
- Plus de **90** laboratoires de recherche, **3** Labs 5G, **1** Lab quantique
- Près de **150** Centres d'excellence
- **39** studios créatifs
- **23** études publiées en 2021 par Capgemini Research Institute
- **369 M €** investis pour des acquisitions ciblées dans le digital et l'innovation

UNE ORGANISATION AGILE

- Un modèle de production mondialisé
- Un savoir-faire avéré dans l'affectation des talents et expertises
- Un système mondial de gestion de la qualité
- Un hub de **169 000** collaborateurs en Inde
- **79 %** des collaborateurs bénéficient d'une organisation flexible du travail
- Une gouvernance mondiale et un système de management dédié à la cybersécurité

Notre offre

- **EXPERTISES SECTORIELLES**
- **MÉTIERS**
- **OFFRES PRIORITAIRES**



18 160 M € de chiffre d'affaires

Pour une croissance durable

CLIENTS

- **4,2/5** : niveau de satisfaction client obtenu sur les contrats
- Un objectif de **10 millions de tonnes de CO_2** économisées d'ici 2030 par nos clients grâce à nos solutions

TALENTS

- **12 192 M €** versés au titre des salaires bruts, charges sociales et avantages
- **35,8 %** de femmes dans les effectifs
- **22,4 %*** de femmes au sein des leaders exécutifs du Groupe
- **12,7 M** d'heures de formation
- **8/10** : niveau d'engagement des collaborateurs, mesuré dans les enquêtes mensuelles internes

FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

- **2 718 M €** d'achats de marchandises et de prestations auprès de nos fournisseurs
- Majorité de prises de commandes réalisée avec nos partenaires

SOCIÉTÉ CIVILE ET AUTORITÉS PUBLIQUES

- **526 M €** de charges d'impôt
- **694** initiatives ayant un impact social
- **Zéro émission nette** bien avant 2050
- Contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations unies

ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS

- Un résultat par action de **6,87 €** (**+20 %** par rapport à 2020)
- **529 M €** distribués à nos actionnaires (**329 M €** de dividendes et **200 M €** de rachat d'actions)
- **12,9 %** de marge opérationnelle

* Ce chiffre a été corrigé par rapport à celui publié en page 19 du Document d'Enregistrement Universel 2021, dans sa version du 28 mars 2022.

Performance financière

CHIFFRES CLÉS 2021

« Capgemini enregistre une performance record en 2021, dépassant ses objectifs. C'est une première étape réussie dans la réalisation de notre ambition 2025. »

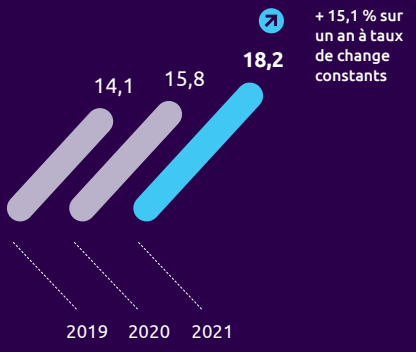
Carole Ferrand

Directrice financière

Dans un contexte de reprise économique marquée à l'échelle mondiale, l'année écoulée a mis en évidence l'accélération de la transformation digitale des grandes entreprises et organisations.

Le Groupe bénéficie ainsi de ses investissements dans son portefeuille d'offres innovantes et de son positionnement en tant que partenaire stratégique auprès de ses clients. Cette performance repose également sur l'intégration réussie d'Altran, qui a permis de renforcer le leadership mondial de Capgemini dans le domaine de l'industrie intelligente et de dégager les synergies commerciales et opérationnelles prévues en avance par rapport au plan initialement envisagé.

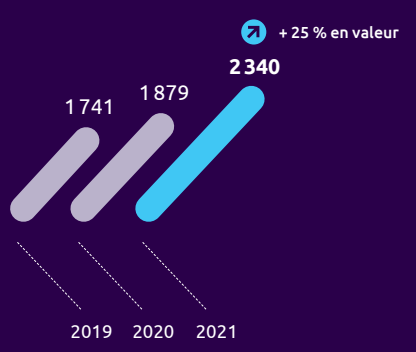
Notre chiffre d'affaires a progressé de 15,1 % à taux de changes constants. La marge opérationnelle progresse de 25 % en valeur à 2 340 millions d'euros, soit un taux de 12,9 % du chiffre d'affaires, en progression de 1 point par rapport à 2020. La génération de *free cash flow* atteint 1 873 millions d'euros, dépassant le seuil de 1 700 millions d'euros visé pour 2021. ◙



Chiffre d'affaires

En milliards d'euros

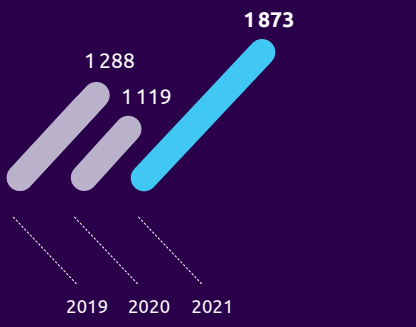
Le Groupe a réalisé en 2021 un chiffre d'affaires de 18 160 millions d'euros, en progression de 14,6 % en données publiées par rapport 2020. Cela représente une croissance de 15,1 % à taux de change constants, légèrement supérieure à la fourchette révisée à la hausse de + 14,5 % à + 15,0 %. L'impact net des acquisitions sur la croissance est de 4,9 points et correspond pour l'essentiel à l'intégration d'Altran depuis le 1er avril 2020. La croissance organique du Groupe s'élève à + 10,2 %. —



Marge opérationnelle*

En millions d'euros

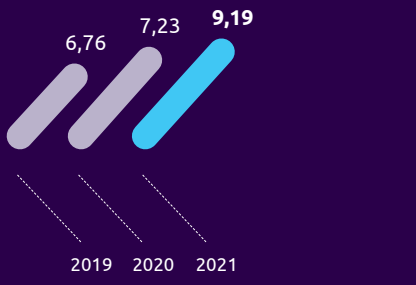
La marge opérationnelle* progresse de 25 % à 2 340 millions d'euros, soit un taux de 12,9 % du chiffre d'affaires, sensiblement supérieur au taux minimum visé, tel que relevé en octobre 2021, de 12,7 %. Ce taux de marge opérationnelle, en augmentation significative de 1 point par rapport à 2020, repose sur une amélioration de la marge brute, complétée par l'effet sur les coûts d'exploitation des synergies de coûts dégagées suite à l'intégration d'Altran et la baisse de certaines dépenses d'exploitation dans le contexte de la pandémie. —



Free cash flow organique

En millions d'euros

La génération de *free cash flow* organique s'élève à 1 873 millions d'euros, en augmentation de 754 millions d'euros par rapport à 2020. Ce montant est largement supérieur au seuil, relevé à deux reprises en cours d'année, de 1 700 millions d'euros visé pour 2021. —



Résultat normalisé par action

En euros

Le résultat normalisé par action atteint 8,97 euros. Avant reconnaissance de la charge transitoire d'impôt, le résultat normalisé est de 9,19 euros, en progression de 27 % sur un an. —

* La marge opérationnelle, l'un des principaux indicateurs de la performance du Groupe, est la différence entre le chiffre d'affaires et les charges opérationnelles. Elle est calculée avant les « autres produits et charges opérationnels ».

Répartition du chiffre d'affaires

PAR RÉGION

- **31 %** Reste de l'Europe
- **29 %** Amérique du Nord
- **21 %** France
- **11 %** Royaume-Uni et Irlande
- **8 %** Asie-Pacifique et Amérique latine

Répartition du chiffre d'affaires

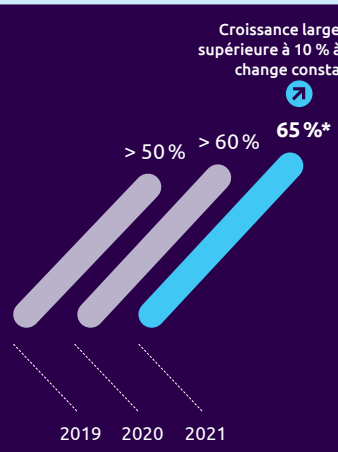
PAR SECTEUR

- **25 %** Industrie
- **22 %** Services financiers
- **14 %** Secteur public
- **13 %** Biens de consommation & Commerce
- **13 %** Télécommunications, Média & Technologie
- **8 %** Énergie & *Utilities*
- **5 %** Services

Répartition du chiffre d'affaires

PAR MÉTIER

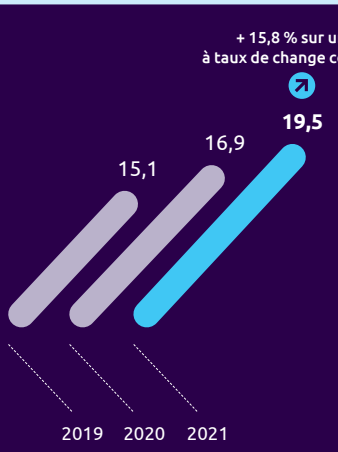
- **62 %** Applications & Technologie
- **31 %** Opérations & Ingénierie
- **7 %** Stratégie & Transformation



Activités liées au digital et au cloud

En pourcentage du chiffre d'affaires

Les services liés au Digital et au Cloud, qui représentent environ 65 % de l'activité de Capgemini, ont enregistré une accélération constante de leur dynamique tout au long de l'année, avec une croissance annuelle largement supérieure à 10 % à taux de change constants, reflétant la priorité donnée par les clients du Groupe aux projets critiques de transformation digitale. —



Prises de commandes

En milliards d'euros

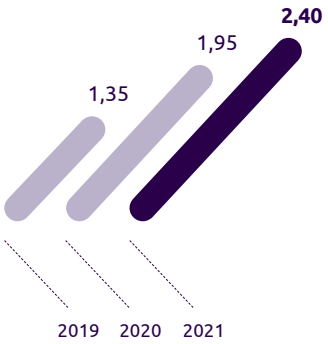
Les prises de commandes enregistrées en 2021 s'élèvent à 19 462 millions d'euros, en croissance de 15,8 % à taux de change constants. —

* Mesuré désormais sur l'ensemble du périmètre du Groupe, donc y compris Altran, contrairement aux précédentes publications.

Structure de l'actionnariat

À fin décembre 2021 (sur la base d'une enquête d'actionnariat)

- **67,5 %** Investisseurs institutionnels internationaux
- **17,5 %** Investisseurs institutionnels français
- **8,6 %** Employés et membres du Conseil
- **6,2 %** Actionnaires individuels
- **0,2 %** Actions en propre



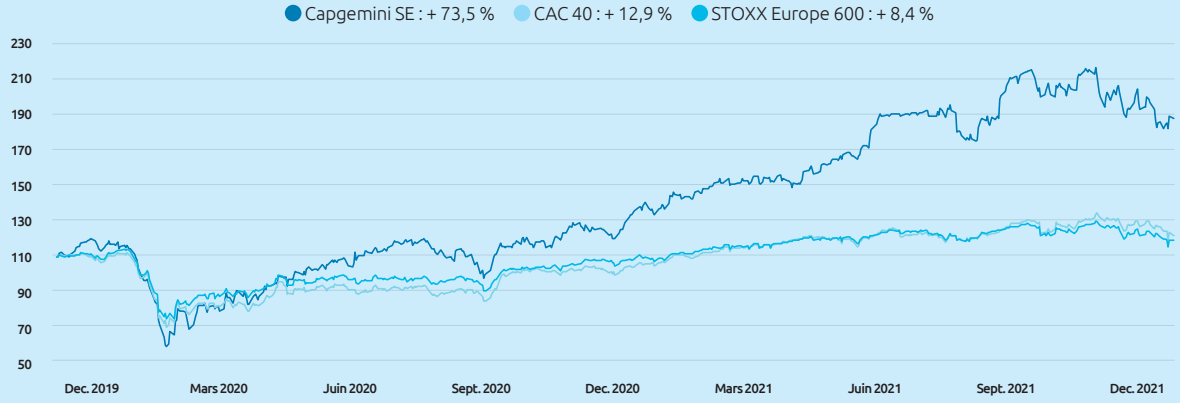
Dividende par action

En euros

Le Groupe a une politique établie de distribution des dividendes qui permet de garantir un équilibre entre les investissements nécessaires au développement et la distribution des profits aux actionnaires. En 2021, Capgemini a versé 329 millions d'euros de dividendes (correspondant à 1,95 euro par action) et alloué 200 millions d'euros aux rachats d'actions au titre de son programme pluriannuel. Le 8e plan d'actionnariat salarié, mis en œuvre au second semestre 2021, a donné lieu à une augmentation de capital d'un montant brut de 589 millions d'euros.

Cours de l'action Capgemini

En euros, comparé aux indices CAC 40 et STOXX Europe 600, du 31 décembre 2019 au 28 février 2022



Information des actionnaires

Pour s'informer sur le Groupe, les actionnaires ont à leur disposition N° Vert 0800 20 30 40 APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE et un site internet dédié : https://investors.capgemini.com/fr/. Ils peuvent aussi contacter le service Relations Investisseurs à l'adresse courriel actionnaires@capgemini.com. Par ailleurs, chaque année après l'Assemblée générale, une lettre d'information est adressée aux actionnaires enregistrés au nominatif et est mise en ligne sur le site internet. Enfin, des réunions actionnaires sont régulièrement organisées.

Capgemini est un leader responsable, déterminé à avoir un impact positif auprès de ses parties prenantes. Nous sommes convaincus que la transformation numérique doit bénéficier à l'humanité au sens large, et nous souhaitons être une référence en matière de contribution à la société, aussi bien sur nos activités propres que sur celles de nos clients. —

Performance extra-financière

INDICATEURS ESG

Il n'y a jamais eu de meilleur moment pour mobiliser la technologie et libérer les énergies humaines afin de relever les défis ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Nous travaillons aux côtés de nos clients, partenaires et communautés pour accélérer la transition vers la durabilité et trouver des solutions aux enjeux sociétaux.

Nous voulons être moteur au sein de notre écosystème, pour des impacts ESG positifs et durables. En tirant parti de l'esprit entrepreneurial et de l'énergie des équipes, de notre excellence opérationnelle, de nos innovations et de nos partenariats, nous améliorons constamment notre performance ESG et concevons des solutions et services destinés à faire progresser substantiellement la performance environnementale de nos clients.

NOS PRIORITÉS POUR UN AVENIR POSITIF

Nous nous focalisons sur huit priorités ESG ayant des impacts matériels sur le modèle d'affaires et la création de valeur de Capgemini, ainsi que pour nos parties prenantes. Nous avons défini 11 objectifs dont la progression sera suivi régulièrement.

EN SAVOIR PLUS

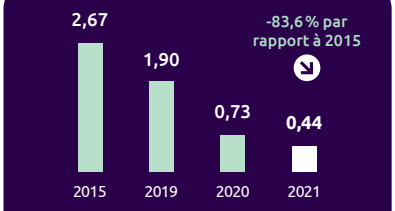
Notre politique ESG
investors.capgemini.com/fr/esg-politique/

E.

ENVIRONNEMENT

ACCELÉRER LA TRANSITION VERS LE ZÉRO ÉMISSION NETTE

Capgemini a défini et déployé une stratégie de réduction de son impact environnemental et de celui de ses clients grâce au développement de ses expertises dans la technologie, l'ingénierie et la transformation environnementales. Notre performance et nos efforts en la matière ont été distingués dans la Liste A du CDP, dans la catégorie des villes et entreprises pour leur leadership en matière de performance environnementale, et par la certification Platinum (notation de la performance sociale et environnementale) d'EcoVadis. Notre objectif initial de réduction de 30 % de nos émissions de carbone par collaborateur ayant été respecté, nous avons revu nos ambitions à la hausse en nous engageant à atteindre la neutralité carbone de nos propres activités d'ici à 2025 et le zéro émission nette bien avant 2050. —

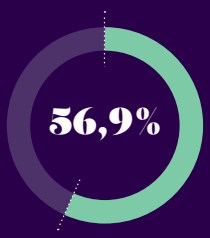


ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR COLLABORATEUR (en tCO_2e)

0,187

ÉMISSIONS LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PAR COLLABORATEUR (en tCO_2e)

Objectif 2030 : -50 % par rapport à 2015



PART DE L'ÉLECTRICITÉ RENOUVELABLE

Objectif 2025 : 100 %

Atteindre le zéro émission nette

bien avant 2050

Nous accélérons notre programme de réduction des émissions CO_2 là où les impacts sont les plus marqués. Notre programme zéro émission nette intègre deux priorités : A) Agir sur le changement climatique [neutralité carbone, de nos propres activités, d'ici à 2025 et zéro émission nette bien avant 2050] ; B) Accélérer la transition vers une économie bas carbone en aidant nos clients à atteindre leurs engagements environnementaux. —

Réduire les émissions liées aux déplacements professionnels

Tirant parti des enseignements de la pandémie de Covid-19, nous avons créé un nouveau modèle de collaboration plus durable. Notre politique de déplacements du Groupe reflète désormais nos ambitions environnementales. Nous proposons à nos collaborateurs des choix moins énergivores pour leurs déplacements. —

Passer à une électricité 100 % renouvelable

d'ici à 2025

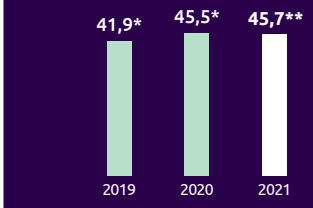
La transition vers l'électricité renouvelable est l'une de nos priorités et pour souligner notre engagement à atteindre une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2025, nous sommes devenus membres de RE100, une initiative mondiale d'entreprises engagées dans le renouvelable. —

S.

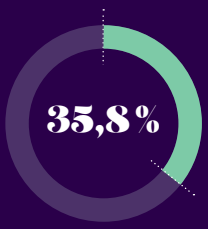
SOCIAL

PROTECTION ET RESPECT DE CHACUN

La raison d'être de Capgemini inspire et guide nos collaborateurs. Elle les incite à poursuivre une ambition commune et impactante pour la planète. Nous nous efforçons d'être un employeur responsable en investissant continûment dans nos talents, Nous proposons un environnement de travail diversifié, inclusif et hybride et nous accompagnons l'inclusion numérique au sein de nos communautés. —



NOMBRE MOYEN D'HEURES D'APPRENTISSAGE PAR COLLABORATEUR



PROPORTION DE FEMMES AU SEIN DES EFFECTIFS

762 282

BÉNÉFICIAIRES DES PROGRAMMES D'INCLUSION NUMÉRIQUE DEPUIS 2018

Augmenter de 5 % par an le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur

Pour Capgemini, les carrières et les compétences sont au cœur de notre activité : elles sont la garantie que nous aurons la bonne personne avec les bonnes compétences, sur la bonne mission, au bon moment. Nos efforts en matière de développement et de formation reposent sur une conviction profonde, celle de transformer le potentiel en valeur. —

40 % de femmes dans nos effectifs

d'ici à 2025

Nous voulons que nos collaboratrices participent pleinement à la vie de l'entreprise et aux processus décisionnels, à tous les niveaux, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins. —

5 millions de bénéficiaires de nos programmes d'inclusion numérique

d'ici à 2030

Nous pensons que la technologie est porteuse de progrès pour tous. Dans un monde digital, l'inclusion numérique et la transmission des compétences nécessaires ouvrent également des opportunités pour notre secteur : nous avons besoin de talents qualifiés. Il nous appartient de rendre les carrières technologiques accessibles à chacun. —

* Périmètre historique de Capgemini
** Groupe Capgemini (Capgemini + Altran)

G.

GOUVERNANCE

DIRIGER EN CONFIANCE ET TRANSPARENCE

Diriger avec confiance et transparence repose sur une gouvernance d'entreprise diversifiée et responsable, éclairée par un engagement actif des actionnaires. Elle encourage la responsabilisation et la transparence, et promeut une bonne prise de décision permettant la création de valeur à long terme pour ses actionnaires et toutes les parties prenantes. Nous restons ainsi fidèles aux principes qui nous gouvernent depuis toujours. —

Premier quartile

POSITIONNEMENT DU GROUPE DANS LE CLASSEMENT ESG MSCI*

85%

PART DES COLLABORATEURS AVEC UN SCORE ÉTHIQUE ENTRE 7 ET 10

52%

PART DES NOUVEAUX FOURNISSEURS ALIGNÉS AVEC NOS STANDARDS ESG**

Mettre en œuvre les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise

Notre ambition est de maintenir la meilleure gouvernance d'entreprise qui soit : chaque année, cet objectif doit être évalué au moyen de la notation ESG de MSCI de Capgemini SE sur le gouvernement d'entreprise. Par ailleurs, notre priorité étant de favoriser une gouvernance diversifiée et responsable, nous avons pour objectif que les femmes représentent 30 % des leaders exécutifs du Groupe en 2025. —

Maintenir un score éthique entre 7 et 10 pour 80% des collaborateurs

Notre culture éthique guide le comportement de tous nos collaborateurs à travers le monde. Elle suppose d'adopter une approche se basant sur le questionnement de nos propres actions et décisions, la découverte et la définition de ce qui est juste. —

Les fournisseurs, couvrant 80 % des achats, alignés avec nos standards ESG

d'ici à 2030

Notre chaîne d'approvisionnement permet de servir nos clients et d'assurer la bonne conduite de nos activités internes. Nous veillons à ce qu'elle soit à la hauteur de nos exigences éthiques et conformes aux attentes de nos clients. —

* Par rapport à nos pairs

** Pourcentage de nouveaux fournisseurs présentant des dépenses supérieures à 50 K € ayant confirmé leur alignement avec les standards ESG imposés par l'adhésion au Code de Conduite des fournisseurs

NOS IMPLANTATIONS

Retrouvez nos contacts clés partout dans le monde.

Siège social, Direction générale et Direction financière du Groupe

11, rue de Tilsitt
75017 Paris – France
+33 (0)1 47 54 50 00
capgemini.com

Université Capgemini

11, rue de Tilsitt
75017 Paris
+33 (0)1 47 54 50 00

Applied Innovation Exchange

capgemini.com/aie

Entités globales

Business Services
Chicago
+1 312 395 5000

Capgemini Invent
Paris
+33 (0)1 57 99 00 00

Cloud Infrastructure Services
Londres
+44 (0)330 588 8000

Capgemini Engineering
Paris
+33 (0)1 46 41 70 00

Insights & Data
New York
+1 212 314 8000

Sogeti, *part of* Capgemini
Suède
+46 (0)8 536 820 00

Directions sectorielles

Automobile
Paris
+33 (0)1 46 41 70 00

Assurance
San Diego
+1 516 768 9759

Biens de consommation et Distribution
Chicago
+1 312 395 5000

Banque de détail et Banque privée
Bloomfield
+1 973 337 2700

Sciences de la vie
San Francisco
+1 415 659 0250

Services publics
Berlin
+49 (0)30 887030

Télécommunications
Paris
+33 (0)1 57 99 00 00

Utilities
Londres
+44 (0) 330 588 8000

Aérospatial & Défense
New York
+1 212 314 8000

Pour les futurs collaborateurs

capgemini.com/fr-fr/carrieres

Pour les investisseurs et analystes financiers

investors.capgemini.com/fr

Vincent Biraud
vincent.biraud@capgemini.com
+33 (0)1 47 54 50 87

Pour les actionnaires

Patrick Massoni
patrick.massoni@capgemini.com
+33 (0)1 47 54 51 41

Pour les journalistes et les analystes de marché

Sam Connatty
Relations Presse
sam.connatty@capgemini.com

Rob Petrucelli
Relations Analystes de marché
rob.petrucelli@capgemini.com

Pays

Afrique du Sud
Cape Town
+27 (0) 21 657 6010

Allemagne
Berlin
+49 (0)30 887030

Arabie saoudite
Riyadh
+966 112 795 225

Argentine
Buenos Aires
+54 11 5297 9200

Australie
Sydney
+61 (0)2 9293 4000

Autriche
Vienne
+43 (0)1 21163 0

Belgique
Bruxelles
+32 (0)2 708 11 11

Brésil
São Paulo
+5511 419 616 47

Canada
Toronto
+1 416 365 4400

Chili
Santiago
+56 2 2594 7533

Chine
Shanghai
+86 21 6182 2688

Colombie
Bogota
+57 (601) 307 40 80

Corée du Sud
Séoul
+82 2 6001 3510

Costa Rica
San Jose
+1 703 955 3480

Danemark
Vallensbæk
+45 35 15 41 00

Égypte
Ouverture en 2022

Émirats arabes unis
Dubaï
+971 (0)4 559 8304

Espagne
Madrid
+34 91 657 70 00
Barcelone
+34 93 495 86 00

États-Unis
New York
+1 212 314 8000
Irving
+1 972 556 7053

Finlande
Espoo
+358 (0) 9 452 651

France
Paris
+33 (0)1 57 99 00 00

Guatemala
Guatemala City
+502 2223 00 10

Hongrie
Budapest
+36 1 701 1432

Inde
Mumbai
+91 (0)22 7144 4283

Irlande
Dublin
+60 32603 5550

Israël
Tel Aviv – Jaffa
+972 545 794 948

Italie
Milan
+39 02 38 58 0000

Japon
Tokyo
+81 (0)3 6202 2150

Luxembourg
Bertrange
+352 (0) 31 44 01

Malaisie
Kuala Lumpur
+60 3 2603 5550

Mexique
Mexico
+52(449) 500 3700

Maroc
Casablanca
+212 5 22 46 18 00

Norvège
Oslo
+47 23 50 81 00

Nouvelle-Zélande
Wellington
+64 4 901 5300

Pays-Bas
Utrecht
+31 (0)30 203 0500

Philippines
Manille
+63 2 667 6000

Pologne
Varsovie
+48 22 464 70 00

Portugal
Lisbonne
+351 21 412 22 00

République tchèque
Prague
+420 222 803 678

Roumanie
Bucarest
+40 21 209 8010

Royaume-Uni
Londres
+44 (0)330 588 8000

Singapour
Singapour
+65 6224 6620

Slovaquie
Trnava
+ 42 190 558 33 17

Suède
Stockholm
+46 (0)8 5368 5000

Suisse
Genève
+41 (0)22 567 05 50
Zurich
+41 (0)44 560 24 00

Taïwan
Taipei
+886 2 8758 7888

Thaïlande
Bangkok
+66 2 821 5192

Tunisie
Ariana
+216 31 37 88 07

Vietnam
Hô Chi Minh-Ville
+84 (0)28 39 978 100

SERGE KAMPF
LES FONTAINES
Capgemini Campus

Le partenaire idéal pour concevoir et réaliser votre prochain séminairee d'entreprise, en présentiel, hybride ou digital.

Expertes depuis près de 20 ans, les équipes du Campus apportent un réel savoir-faire en matière d'expérience participant en accordant une attention particulière à la prise en compte des enjeux business.

Le Campus se veut par ailleurs exemplaire en matière d'organisation d'événements responsables avec la certification ISO 20121 et l'Ecolabel européen.

Rénové en 2021, il offre interactivité, connectivité, efficacité et confort avec 60 salles de réunion, un auditorium de 450 places et 300 chambres individuelles dans un environnement au vert à Chantilly, à 30 minutes de Paris en train ou de l'aéroport Paris-CDG. —

Rendez-vous sur notre site internet
les-fontaines.com

Campus Serge Kampf
Les Fontaines
67 Route de Chantilly
60270 Gouvieux – France
+33 (0)3 44 62 91 00

MAT
MAT
MAT
MAT

Ludovilk Myers est né, vit et travaille dans une forêt du quatre-vingt-treize, dans « les ténèbres de la banlieue parisienne », en France. Il découvre les jeux vidéo à 7 ans, le *metal* et les films d'horreur à 10 ans, développe ses photos en labo dès 11 ans, sombre dans les cartes Magic et Warhammer à 12 ans, commence le graffiti en 1998.

« Mes œuvres sont réalisées grâce à de savants mélanges de couleurs, jusqu'à obtenir des teintes plaisantes à mes yeux. Elles sont issues de l'imaginaire de la culture geek underground. »

Après 15 ans en tant que directeur artistique et designer graphique indépendant dans le monde du luxe et de la mode, Ludovilk Myers débute la peinture en 2015 et s'impose rapidement comme un artiste créatif précurseur à Paris. La richesse et l'éclectisme de ses inspirations ainsi que la rigueur, l'adaptabilité et la sensibilité de Ludovilk Myers, connectées à ses activités passées, ont façonné un artiste aux talents pluriels. Usant de l'ensemble des techniques à sa disposition et maitrisées avec brio, il crée des œuvres où l'abstraction et la figuration se répondent. Le dynamisme et l'intensité colorimétrique ainsi que la spontanéité de son geste participent de l'œuvre créatrice de Ludovilk Myers. Ils sont l'expression même de son travail sur lequel aucun mot n'est apposé pour donner vie à un langage visuel qui lui est propre et dont il appartient à chacun d'entrevoir les nuances.

L'art ludique de Ludovilk Myers, clairsemé de couleurs et formes amusantes, n'est qu'une main tendue pour sombrer dans l'obscurité d'un univers imaginaire, organique et oppressant.

COUVERTURE
Gradient Flowers
Acrylique, feutre, huile, paillettes sur toile
116 x 89 cm, 2020

PAGE 3
Albstract 03
Acrylique, spray et paillettes sur toile
73 x 54 cm, 2020

PAGE 19
Watermelons 04
Acrylique sur toile
100 x 73 cm, 2020

PAGE 31
Diplopot 08
Acrylique et spray sur toile
73 x 54 cm, 2019

PAGE 43
Morceaux Choisis 06
Acrylique et collage sur papier
42 x 29,7 cm, 2020

PAGE 51
L'été indien 05
Acrylique et paillettes sur toile
162 x 114 cm, 2021

PAGE 69
Patermelons 02
Acrylique et paillettes sur toile
130 x 89 cm, 2021

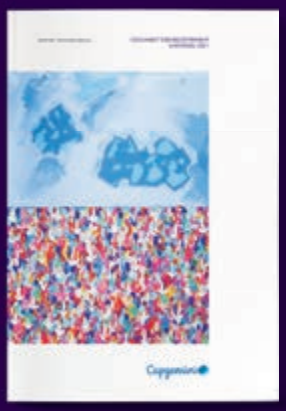
PAGE 92
Ludovilk Myers 2020
Studio Montreuil, France

Restez connectés

Découvrez la version digitale de nos rapports 2021
reports.capgemini.com/2021/fr

RAPPORT ANNUEL INTÉGRÉ

Le Rapport Annuel Intégré expose les événements marquants de l'exercice écoulé. Il décrit comment les talents, les innovations, les actions durables, la stratégie et la gouvernance de Capgemini créent de la valeur financière et extra-financière sur le long terme.



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Le Document d'Enregistrement Universel fournit des informations juridiques, économiques, financières et comptables exhaustives, accompagnées d'analyses sur les résultats et les perspectives de la société.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Notre site
capgemini.com/fr

La section investisseurs
investors.capgemini.com/fr

La section carrières
capgemini.com/fr-fr/carrieres

Nos actualités
capgemini.com/fr-fr/insights-and-news

RSE
capgemini.com/fr-fr/notre-groupe/rse

Direction de projet
Direction marketing et communication du Groupe
11 rue de Tilsitt, 75017 Paris France

Conception graphique, production, rédaction et traduction
WordAppeal & Studio L'Éclaireur

Artiste – Tous droits réservés
Ludovilk Myers - ilkflottante.com

Photographes – Tous droits réservés
Gorodenkoff (p22) • Doriann Kransberg, Stadsarchief Amsterdam (p23) • ©Airbus SAS 2012 Pascal Pigeyre - Master Films (p23) • World Rugby (p26) • Capgemini (p26) • Dan Lepp Nobel Prize Outreach (p27) • Rodrigo Villagran (p28) • Rony Auyon (p29) • Hugo Ribes (p29) • Université Capgemini (p32, p37) • REMOTIS (p53) • Cambridge Consultants (p57) • Pierre-Emmanuel Rastoin (p6, p8, p21, p34-35, p78-79, p82) • Adam Lerner (p66) • David Yeo (p67) • Leo Laumont (p89) • frog (p58-59)

Copyrights – Tous droits réservés
AWS • Airbus • Capgemini • Caroline Andrieu • CITO • Dassault Systèmes • GettyImages • Google Cloud • Heng Hiap Industries • Intel • Iris™ • Microsoft • Nobel Prize Outreach • Oracle • Salesforce • SAP • Stadsarchief Amsterdam • World Rugby • Vodafone • Volvo Car Mobility

Merci à
Airbus • Aircapture, LLC • Australia & New Zealand Banking Group Ltd (ANZ) • Boston Scientific Corporation • Circle • City of Amsterdam • Heng Hiap Industries • London Heathrow Airport • MeMed BV® • Mercedes-Benz Group AG • Nortura • OncoHealth • Paul Polman, co-fondateur et Directeur général d'Imagine • Sanofi • SmartSky Networks • The Nature Conservancy • The Swedish Transport Administration • Vodafone • Volvo Car Mobility

e-accessibility

La version numérique de ce document est conforme aux normes d'accessibilité PDF/UA (ISO 14289-1), WCAG 2.1 niveau AA et RGAA 4.1 à l'exception des critères sur les couleurs. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par DocAxess

IMPRIM VERT
Votre imprimeur agit pour l'environnement

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Issu de sources responsables
FSC® C131468

Imprimé en France par Dejalink, 92240 Stains
Avril 2022

www.capgemini.com

Capgemini

GET THE FUTURE
YOU WANT*

*Le futur que vous voulez