

la performance globale

Démarche de Norsys en matière de responsabilité économique,
sociale et sociétale



NorSys

Rapport 2005





message du président

message du président

Les premières années de ce nouveau siècle ont fait prendre conscience que les finalités économiques des entreprises ont pris le pas sur leurs finalités sociales et sociétales. La RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) s'affirme peu à peu dans une mondialisation qui bouleverse de nombreux équilibres.

Au-delà des mots, des phénomènes d'image, il faut se réjouir de cette évolution que nous faisons, au niveau du Groupe Norsys, avec d'autant plus d'enthousiasme que depuis 1998, nous défendons cette vision de l'entreprise à travers des projets qui recherchent un équilibre entre un développement économique et social.

Cette expérience nous a conduit au concept de la Performance Globale de l'entreprise. La particularité de ce concept est la recherche d'une performance qui dépasse la seule performance économique pour intégrer, dans une même dynamique, la performance sociale qui concrétise la représentation que l'on se fait de la place de l'homme dans l'entreprise et la performance sociétale qui se traduit par la contribution de l'entreprise au développement de son environnement.

Développer une performance globale, c'est faire de contradictions une complémentarité et chercher à répondre à des questions telles que : comment investir pour le moyen terme dans des programmes de recherche et de formation alors que le court terme exige des résultats économiques ambitieux ? Comment proposer à ses clients des offres de service avec une valeur ajoutée croissante dans un contexte très tendu au niveau des prix ? Comment être de plus en plus réactif et disponible tout en permettant aux salariés de trouver leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?

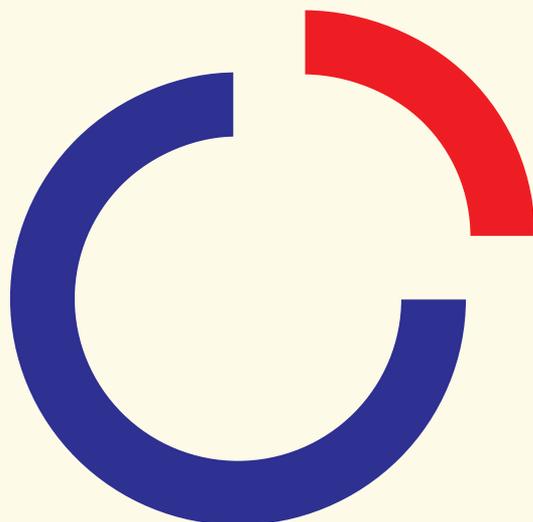
Enfin, mettre en œuvre une performance globale engendre de fortes exigences : limiter l'écart entre un discours volontariste du dirigeant et la réalité quotidienne dans l'entreprise, impliquer le plus grand nombre de collaborateurs afin que cette démarche soit partagée et aboutisse à des résultats pertinents, accentuer le niveau de transparence vis-à-vis des clients afin qu'ils deviennent de véritables parties prenantes.

C'est donc sans dévier de ses convictions mais sans se figer dans des certitudes, par le dialogue et l'innovation que le Groupe Norsys se développe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sylvain Breuzard'.

Sylvain Breuzard

manager
la performance globale



faits marquants de l'année 2005

Client

- Participation des chercheurs en nouvelles technologies informatiques sur les principaux projets clients.
- Mise en place de la démarche qualité CMMI.
- 4 nouvelles offres commerciales dont l'assistance de schéma directeur et la méthodologie de recette d'un projet.

Université d'entreprise

- Création du campus d'été :
- Durée de 2 semaines.
 - 1000 heures de formation.
 - 60 % des salariés en formation
 - 3 conférences orientées sur les évolutions technologiques à 2010.

Ressources Humaines

- 71% des salariés ont suivi une formation.
- Signature de la charte de la diversité.
- Renforcement des pratiques visant à l'égalité de traitement en matière de rémunération et d'évolution professionnelle.

Sociétal

- Accueil d'un colloque international sur la place de la nature dans les milieux géographiques.
- Nouveaux projets de la Fondation Norsys ciblés sur l'aménagement d'école, le parrainage d'enfants, la formation au Maroc.

Sommaire

Vision et stratégie	4	Domaine ressources humaines	10
Domaine économique	6	Domaine sociétal	12
Domaine client et fournisseur	8	L'université d'entreprise	14

- ↳ Une focalisation sur **2 métiers porteurs**
- ↳ Une politique ambitieuse de **croissance interne**
- ↳ Une **innovation** dans tous les domaines
- ↳ Une **fondation d'entreprise**

Notre vision, depuis plusieurs années, est formulée et sert de repère à la mise en œuvre de nos stratégies et de nos projets.

↳ Une politique ambitieuse de **croissance interne**

Depuis 1994, le Groupe Norsys a chaque année réalisé une croissance de son chiffre d'affaires, tout en restant centré sur ses 2 métiers.

Une stratégie phare de la fin des années 90 a été de ne pas se positionner sur le marché lié à l'an 2000, puis à l'euro, afin d'acquérir une avance technologique sur nos concurrents. Stratégie qui a permis au Groupe Norsys d'avoir une croissance interne de plus de 15% sur les années 2002 et 2003 alors que le marché était en décroissance.

En 2005, la croissance du chiffre d'affaires est de 13%, soit le double de celle du marché.

↳ Une focalisation sur **2 métiers porteurs**

Dès création en 1994, le Groupe Norsys s'est spécialisé dans la réalisation de logiciels sur mesure avec des engagements forfaitaires. La spécialisation "nouvelles technologies" s'est imposée dans la mesure où nous avons ciblé nos prestations sur les projets stratégiques de nos clients.

C'est en 2002 que le Groupe Norsys a développé une activité de conseil afin de proposer à ses clients une démarche plus complète d'assistance à la réalisation de projets stratégiques.

4**Rapport 2005****vision et stratégie**

↳ Une innovation dans tous les domaines

Le Groupe Norsys a toujours misé sur l'innovation, en étant convaincu qu'elle est source de performance parce qu'elle ne néglige aucun domaine de l'entreprise.

C'est ainsi qu'en 1998, un accord "35 heures" a été signé en impliquant l'ensemble des salariés du Groupe. Accord qui permettait également à chaque salarié d'accéder à la formation professionnelle, alors que le droit individuel à la formation ne s'est mis en place en France qu'à partir de début 2005.

En 2002, le Groupe Norsys crée son université d'entreprise avec l'objectif d'en faire un centre de ressources et d'innovation technologique : formation technique et de développement personnel, centre de recherche avec plusieurs thèses technologiques réalisées par des chercheurs du Groupe.

En 2003, une filière de formation "manager" est mise en place. Son objectif est de permettre à l'ensemble des managers du Groupe Norsys de s'approprier des principes de management et de les appliquer avec cohérence.

En mai 2005, le Groupe Norsys signe la charte de la diversité avec Claude Bébear, ex-président du Groupe AXA et président de l'institut Montaigne, initiateur de la démarche pour la diversité en entreprise.

↳ Une fondation d'entreprise

Créée en 2001, la fondation Norsys s'est fixé comme objectifs initiaux de faciliter l'accès des jeunes marocains à l'éducation et à la culture. Un des principes est de soutenir des projets permettant une meilleure connaissance des cultures entre français et marocains.

Les premiers projets se sont focalisés sur l'amélioration des écoles dans la province de Marrakech (mise en place de panneaux solaires pour fournir de l'électricité, construction de latrines, ...), d'améliorer les moyens pédagogiques des enseignants et de lutter contre l'analphabétisme.

La fondation s'est fixée depuis de nouveaux objectifs, notamment centrés sur la santé et le développement durable.



Norsys Région Nord & Siège social



Norsys Paris - Ile de France



Norsys Région Sud - Est



Norsys Afrique - Fondation Norsys

↳ La répartition du chiffre d'affaires ↳ L'évolution 1999 - 2005

↳ La répartition du chiffre d'affaires

Le Groupe Norsys a structuré ses activités autour de deux offres :

- La réalisation de logiciels sur mesure, qui regroupe la prise en charge de projets complets avec engagement en mode forfaitaire, ainsi que de prestations d'assistance d'ingénierie et de gestion de projet en mode régie ; le tout dans le domaine des technologies nouvelles.

- Des prestations de conseil, soit dans des domaines d'accompagnement d'une direction informatique ou d'une maîtrise d'ouvrage.

- Des prestations d'expertise technologique.

L'impact économique de la recherche et de l'innovation :

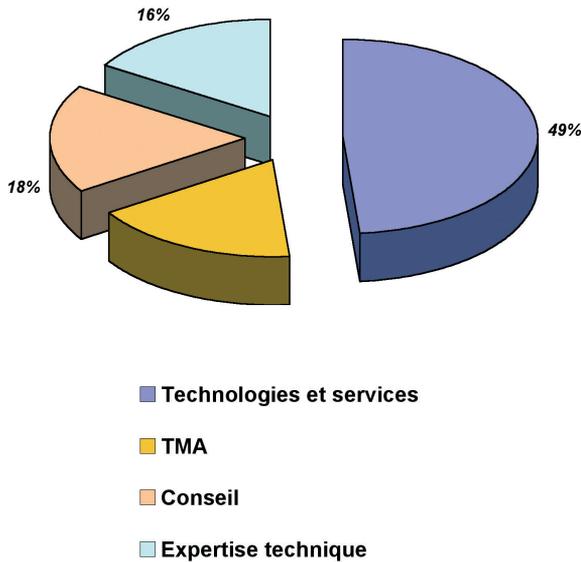
- 75% du chiffre d'affaires est réalisé avec des offres de service commercialisées depuis 2001.
- 25% du chiffre d'affaires est réalisé avec des offres de service commercialisées depuis 2004.

6

Rapport 2005

domaine économique

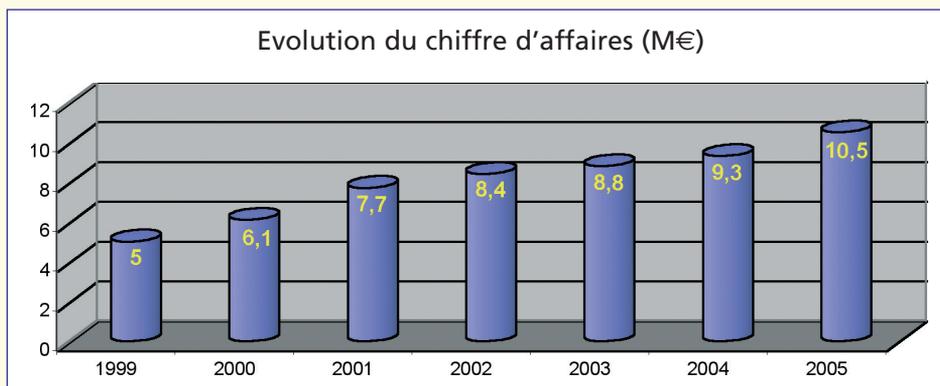
La répartition du chiffre d'affaires par secteur d'activités



Notation Banque de France : F3

↳ L'évolution 1999 - 2005

Le groupe Norsys, depuis sa création en 1994, est en croissance chaque année. L'année 2005 est marquée par deux évolutions importantes dans la stratégie du Groupe.



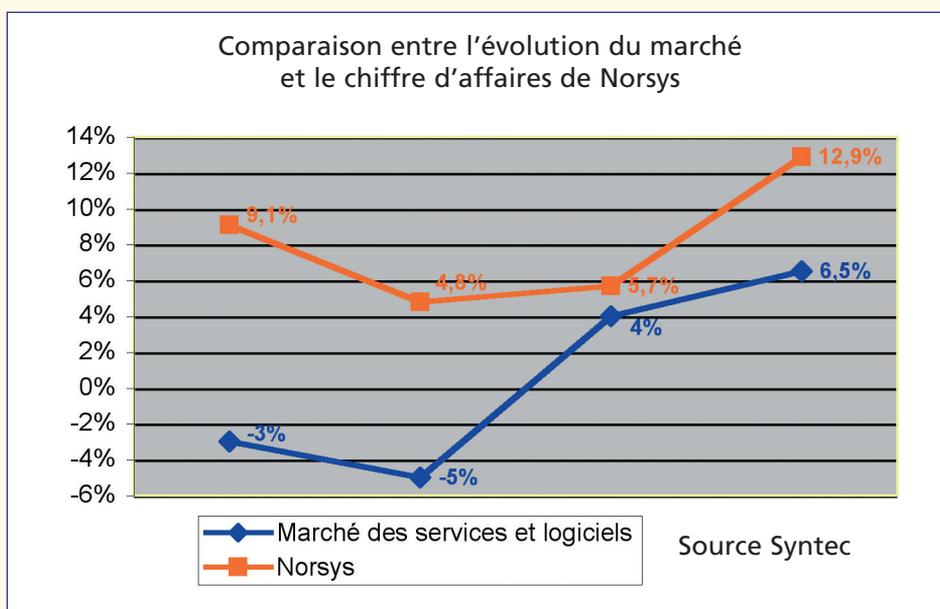
Le chiffre d'affaires dont 60% est réalisé en mode forfaitaire concrétise la volonté du Groupe d'apporter une valeur ajoutée supplémentaire par un engagement contractuel en termes de résultats, de délais et financiers.

L'activité de conseil et d'expertise technologique représente 30% du chiffre d'affaires et rassemble une équipe de 25 consultants.

Le conseil se décline en assistance aux directions des systèmes d'information et aux directions fonctionnelles (maîtrise d'ouvrage).

La croissance du Groupe en 2005 est le double de celle du marché et ne s'appuie que sur une croissance interne.

L'ambition pour l'année 2006 est de réaliser un même niveau de croissance.



- ↳ **Le client** au cœur de notre évolution
- ↳ **Des relations** marquées par **l'éthique**
 - ↳ **La qualité**
 - ↳ **Le sens de l'engagement**
 - ↳ **La démarche fournisseurs**

↳ **Le client** au cœur de notre évolution

A chaque étape de l'évolution du Groupe Norsys, les clients en sont partie prenante.

C'est notamment le cas en ce qui concerne l'élaboration de la stratégie du Groupe.

Ainsi, tous les deux ans, les principaux responsables des clients ont l'occasion de s'exprimer sur le positionnement stratégique de Norsys, en regard avec l'évolution prévisible de leurs besoins à moyen terme.

Le Groupe Norsys a également fait le choix, au-delà de la maîtrise des nouvelles technologies, d'investir sur les métiers des clients, afin d'apporter plus de pertinence sur les choix d'évolution de leur Système d'Information. D'où l'émergence de consultants dans le domaine de la santé, de l'assurance, de la vente à distance, etc.

C'est également une réalité quant il s'agit de construire ensemble les projections professionnelles de salariés, en cohérence avec les missions qui leur sont confiées par ces mêmes clients.

Enfin, il est fréquent que des clients interviennent lors de conférences organisées dans les locaux de Norsys, sur des sujets technologiques, voire pour expliquer leur vision de l'informatique de demain dans leur secteur d'activité.

↳ **Des relations** marquées par **l'éthique**

Les démarches commerciales du Groupe Norsys consistent à valoriser ses atouts et ses compétences, et non à dénigrer ce que font ses concurrents.

De même, il est exigé de chaque salarié qu'il respecte les clients auprès desquels il est missionné, quels que soient leurs choix ou orientations. Néanmoins, chaque ingénieur ou consultant est incité à exercer son devoir de conseil, à être force de proposition, à favoriser des débats sources de progrès.

Dans un souci de transparence, Norsys s'engage à informer ses clients de l'identité de tout partenaire à qui serait confié une partie de leurs projets ou missions en sous-traitance.

↳ **La qualité**

Le Groupe Norsys a toujours eu une préoccupation en matière de qualité, ne serait-ce parce que plus de 60% de son activité est réalisée en mode forfaitaire.

Depuis début 2005, un ambitieux projet d'entreprise a été lancé avec comme objectif de généraliser le modèle international CMMI (Capability Maturity Model Integration) à l'ensemble de ses filiales.

Ce modèle est un standard qui garantit la qualité des développements logiciels, des processus mis en place dans le cadre des projets, et de la diffusion des bonnes pratiques dans ce domaine auprès de l'ensemble des salariés.

En complément de cette approche "industrielle", une enquête de satisfaction sera transmise à l'ensemble des clients en 2006, afin de juger de la performance collective et individuelle de Norsys et de ses salariés en termes de qualité de service.

↳ Le sens de l'engagement

En 2005, le Groupe Norsys a réalisé 60% de son chiffre d'affaires en mode forfaitaire, signifiant des engagements de résultats, de délais, de performances des logiciels développés.

Comparativement, la majorité des SSII propose des prestations en régie, uniquement assorties

d'un engagement de moyens, sans garantie de résultats pour les clients.

↳ La démarche fournisseurs

S'agissant de sous-traitants intervenant sur les projets des clients, Norsys sélectionne de manière rigoureuse le personnel proposé par ses partenaires, que ce soit en termes de professionnalisme, de compétences, de qualité de service, de respect du client.

Pour ses besoins propres, notamment celui des fournitures de bureau, le Groupe Norsys a fait le choix de s'adresser à des ateliers protégés.

9

Rapport 2005

domaine client et fournisseur

En quoi peut-on considérer que nos clients sont parties prenantes de l'entreprise ?

A mon sens, un des moments privilégiés de la relation avec nos clients est le dialogue que nous instaurons tous les 2 ans dans le cadre de notre "enquête stratégie". C'est une occasion de se détacher des discussions quotidiennes liées aux projets et de mettre résolument l'accent sur les orientations à moyen-long terme du Groupe Norsys... mais aussi sur celles du "partenaire-client".

- Les choix stratégiques de Norsys sont-ils perçus comme une réalité par le client dans la relation de partenariat ?
- Ces choix sont-ils pertinents et différenciateurs ?
- Que peut-on améliorer dans la relation commerciale ?
- Quelle coopération envisager sur des projets de R&D ?
- En quoi l'entreprise Norsys doit-elle adapter ses investissements pour être en phase avec les évolutions structurelles des clients ?

Rien ne peut remplacer cette démarche pour mieux connaître nos clients, et plus généralement le marché, mais aussi pour capitaliser sur les forces du Groupe Norsys tout en travaillant sur certaines faiblesses. "Connais-toi toi-même" disaient les sages de la Grèce Antique : je suis convaincu que cette sagesse permet également à notre entreprise de progresser, en s'appuyant sur l'écoute de son environnement économique.

Fabrice Dillies,
directeur commercial du groupe Norsys



↳ Nos principes

↳ L'épanouissement professionnel des salariés

↳ Le dialogue social

↳ Manager la diversité

↳ L'enquête de satisfaction des salariés

↳ Nos principes

En 1998, le Groupe Norsys a décidé de mettre la gestion des ressources humaines au cœur de l'entreprise. Cette démarche s'est concrétisée par une présence permanente de la direction des ressources humaines au sein du comité de direction et par l'étude systématique de ce domaine lors des séminaires annuels concernant la stratégie de l'entreprise.

Plusieurs principes conduisent la cohérence des actions en matière de ressources humaines :

- Un recrutement basé sur au moins 80% de jeunes diplômés, le Groupe Norsys se positionnant volontairement comme une entreprise formatrice.
- La promotion interne favorisée afin que plus de 80% des postes à responsabilités soient occupés par des salariés qui ont un parcours dans l'entreprise.
 - La cohérence en termes de rémunération, d'évolution professionnelle et de formation.
- La prise en compte de projets personnels en termes d'organisation du travail au quotidien ou sur une période de long terme.
- La possibilité pour un salarié d'interpeller à tout moment la direction des ressources humaines en complément de son manager.

↳ L'épanouissement professionnel des salariés

En complément de l'ensemble des formations mises en œuvre dans le cadre de l'université d'entreprise, l'année 2005 a été consacrée à deux projets déterminants pour l'avenir du Groupe Norsys :

- Le lancement d'une gestion prévisionnelle des compétences.
- La mise en œuvre d'une démarche structurée de projection professionnelle sur 3 ans.

↳ Le dialogue social

Après avoir mis en place une délégation unique du personnel regroupant les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT du Groupe Norsys, une démarche expérimentale a permis de la faire évoluer vers un conseil d'entreprise. Le principe du Conseil d'entreprise est de disposer d'un pouvoir de concertation et de négociation concernant aussi bien des dossiers stratégiques que des sujets opérationnels de l'entreprise.

Dossiers traités en 2005 :

- Diagnostic des pratiques Ressources Humaines en matière d'égalité de traitement et de non discrimination.
- Conception d'une enquête de satisfaction, analyse des résultats et proposition de plans de progrès.
- Evolution des indemnités de déplacement.
- Evolution des conditions de travail.

↳ Manager la diversité

La signature de la charte de la diversité de l'entreprise en mai 2005 résulte d'un accord unanime du comité de direction du Groupe Norsys.

Un diagnostic des pratiques de l'entreprise, effectué avec les membres du conseil d'entreprise, a permis de mettre en place un premier plan d'action concernant l'égalité de traitement des salariés : révision du référentiel métier, adaptation des outils d'entretien et d'évaluation de fin d'année, modification des processus du collège de rémunération et d'évolution professionnelle, mise en place d'une démarche de "réintégration" de salariées en congé de maternité.

L'année 2006 sera consacrée, dans le cadre d'un engagement de non-discrimination, à la révision des processus de recrutement et d'intégration.

L'évolution majeure sera la mise en place du CV anonyme dès le début de l'année.

Charte de la Diversité dans l'Entreprise

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La *Charte de la diversité* adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

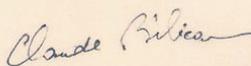
En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Pour Norsys

Sylvain Breuzard

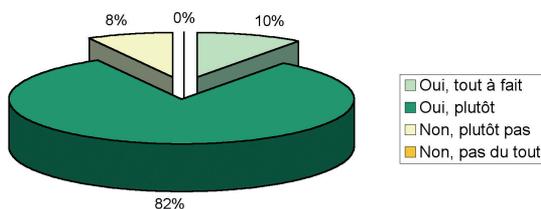
Fait à Paris, le 26 mai 2005

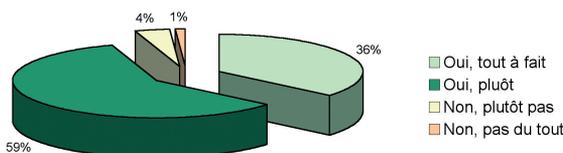
↳ **L'enquête de satisfaction des salariés**

En 2005, le Groupe Norsys a mené une enquête d'opinion auprès de l'ensemble des salariés du Groupe. L'objectif était de mesurer leur perception du Groupe par rapport à des entreprises concurrentes, leur degré d'adhésion aux projets développés dans le cadre de la stratégie, leur degré de satisfaction sur un plan personnel et d'identifier leurs propositions pour l'année 2006.

Êtes-vous satisfait des orientations stratégiques de l'entreprise ?



Êtes-vous satisfait du management de l'entreprise ?



- ↳ **Le respect de l'environnement**
- ↳ **L'implication dans le monde enseignant**
- ↳ **L'aide aux enfants marocains**

**12****Rapport 2005****domaine sociétal**

↳ **Le respect de l'environnement**

Etre dans l'économie de service n'interdit pas de se préoccuper de l'environnement. Cette réflexion, le Groupe Norsys l'a faite dès l'an 2000 lors de la construction de son siège social dans le village d'Ennevelin. Depuis, plusieurs dispositifs ont été mis en place : collecte et recyclage des déchets électriques et électroniques, des déchets papier, cartons, cartouches d'imprimantes.

Un colloque sur la place de la nature dans les milieux géographiques
C'est sur la base de sa collaboration avec l'université de Lille 1 que le Groupe Norsys a accueilli les membres de ce colloque, ainsi que de nombreux étudiants.

- Quelques exemples de sujets traités :**
- Réserves biologiques et forestières.
 - De la nature sauvage à la nature patrimoine : quels enjeux ?
 - Pratiques de la nature au Canada.

Les textes de cet ouvrage sont issus du colloque.

Un programme de sensibilisation à la protection de l'environnement

Ce programme est mis en place par la Fondation Norsys dans dix établissements scolaires de Marrakech : fournitures de matériel et organisation de séminaires de formation avec des acteurs locaux de la protection de l'environnement.

La nature a-t-elle encore une place dans les milieux géographiques ?

sous la direction de Paul ARNOULD et Éric GLON

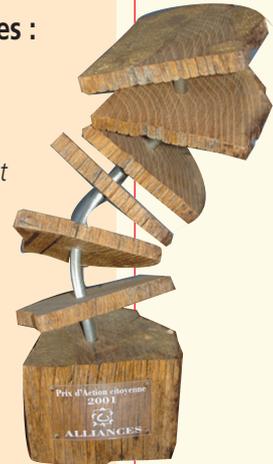


Trophée décerné par Alliances pour la responsabilité sociale et environnementale

NorSys

Extrait de la formulation de l'action citoyenne par Alliances :

NORSYS veut également promouvoir des échanges entre l'Entreprise et l'Enseignement Supérieur. Des partenariats ont été engagés avec le Laboratoire Informatique Fondamental de Lille 1. A ce jour, 200 stagiaires ont été accueillis dans l'entreprise, rémunérés, avec des actions spécifiques de découverte de l'Entreprise. Autre objectif de NORSYS : aider à l'épanouissement local des jeunes marocains. Une fondation d'Entreprise a été créée au Maroc pour favoriser l'éducation et le développement sur place. Différentes actions sont actuellement lancées (centre de ressources pédagogiques, classe de découverte, construction d'une bibliothèque...) et sont basées, avant toute aide spécifique, sur un principe d'échange.



13

↳ L'implication dans le monde enseignant

En complément du partenariat mis en place avec deux laboratoires universitaires d'informatique, plusieurs salariés effectuent des cours dans différentes filières : santé, informatique, écodéveloppement (DESS, maîtrise).

Cette implication se concrétise également à travers la Fondation Norsys dont c'est une des finalités.

Plusieurs projets ont été réalisés dans la région de Marrakech :

- Aménagement de réfectoires pour permettre à l'association de parents d'élèves et Magreb-bio d'organiser des repas.
- Réfection d'une école : 110 salariés du Groupe Norsys ont repeint l'école d'Ibn Abi Sofrat.
- Installation d'ordinateurs dans un lycée et des écoles jumelées avec des écoles françaises.

↳ L'aide aux enfants marocains

La Fondation Norsys mène également des projets directement orientés vers les enfants marocains et qui touchent les domaines de l'éducation, de la santé et de la culture.



Quelques exemples de projets :

- Distribution de 900 cartables, garnis par les écoles et la Fondation pour les enfants en grande difficulté.
- Installation d'un pont mobile sur l'un des affluents de l'Oued d'Ourika qui permet l'accès des élèves à l'école en période de crue.
- Parrainage d'enfants déshérités par une aide financière. Un parrain français, un enfant marocain avec obligation de scolarité. La fondation s'engageant en complément à lui donner les fournitures scolaires et des vêtements.
- Formation de jeunes marocains pour des métiers de plein air pilotée par l'UCPA Maroc.



Rapport 2005

domaine sociétal

- ↳ La formation qualifiante
- ↳ Les filières de formation permanente
- ↳ La recherche



71% des salariés ont suivis une formation en 2005

↳ La formation qualifiante

Deux types de formation sont mis en œuvre dans le cadre de l'université d'entreprise :

- Les formations qui ont un objectif de qualification supérieure ou de développement personnel.
- Les filières de formation qui sont ciblées sur des métiers tels que chef de projet, consultants, managers et qui proposent des démarches pédagogiques planifiées chaque mois et sur plusieurs années.

Le campus d'été

Créé en 2005, ce campus est destiné à être le moment fort de l'année en matière de formation.

D'une durée de 2 semaines, plus de 1000 heures de formation ont été dispensées.

- Formation technologique : UML, .NET, Design Pattern, Objet Eclipse/java, administration linux, Génie logiciel.
- Formation de développement personnel : technique de communication, prise de parole en public.
- Conférences :

l'approche stratégique d'un système d'information par son urbanisation, l'industrialisation des développements en J2EE, les technologies informatiques en 2010.

En quoi l'université d'entreprise engendre-t-elle une performance globale ?

L'université d'entreprise est une mise en œuvre concrète de la formation tout au long de la vie pour tous, avec plusieurs modes d'apprentissage : partage de bonnes pratiques, formation, partage d'expérience, étude de l'avenir. Associée à cette performance sociale, elle doit également engendrer de la performance économique : par une meilleure qualification des salariés pour réaliser leur prestation, mais aussi par des programmes de recherche au service des projets et de nouvelles offres commerciales.



Pascal Flament,
directeur de l'université d'entreprise

↳ Les filières de formation permanente

Deux filières ont été mise en place :
Chefs et Directeurs de projet, Managers.

Filière Chefs et Directeurs de projet.

Objectifs :

être partie prenante du projet CMMI (démarche qualité).

Méthodes :

formation à la démarche qualité CMMI, analyse d'un audit réalisé sur plusieurs projets, étude de bonnes pratiques et appropriation des nouvelles méthodes mise en place.

Filière Managers.

Objectifs :

mieux s'approprier le métier de manager.

Méthodes :

partager des expériences sur la base d'études de cas, concevoir collectivement des outils de management, analyser des bonnes pratiques et les démultiplier.



Trophée national
Management & Compétences
décerné par la Cegos
avec Enjeux-Les Echos.

↳ La recherche

La recherche et développement s'organise autour de deux axes :

- Des programmes de recherche menés en collaboration avec des laboratoires universitaires.
- Des commissions de réflexion technologique et de recherche appliquée.

Les programmes de recherche réalisés en 2005 :

- Conception de générateur automatique de code (J2EE et Dotnet).
- Conception de composants pour des annuaires d'entreprise.
- Traçabilité de l'ensemble des composants d'un projet informatique.

Le centre de recherche de l'université d'entreprise a également déposé des composants "logiciel libre" au sein d'une communauté internationale et été retenu pour la 18^e conférence internationale aux Etats-Unis sur l'ingénierie informatique.



Arnaud BAILLY,
premier docteur du
Groupe Norsys.

Titre de la thèse :
industrialisation des tests et validation de composants logiciels en architecture J2EE.



Norsys Région Nord
Siège social

1, rue de la cense des raines
59710 Ennevelin
Téléphone : 03 28 76 56 00
Fax : 03 28 76 57 00

Norsys Paris Ile de France

15, rue Monsigny
75002 Paris
Téléphone : 01 40 17 01 31
Fax : 01 40 07 19 75

Norsys Région Sud-Est

Le Dalpierre
194 bis, rue Garibaldi
69003 Lyon
Téléphone : 04 37 48 43 93
Fax : 04 72 61 10 01

Norsys Afrique
Fondation Norsys

279, Semlalia
40000 Marrakech Maroc
Téléphone : (+212) 44 43 83 30
Fax : (+212) 44 43 83 30