

DPEF 2020

Déclaration de Performance Extra-Financière



Sommaire

1.	LE MESSAGE DU PRÉSIDENT	3
2.	PRÉSENTATION DE BERGER-LEVRULT	4
2.1.	Notre histoire et notre projet d'entreprise	4
2.1.1.	Une histoire rythmée par l'innovation et les nouvelles technologies	4
2.1.2.	Nos engagements	4
2.1.3.	Nos valeurs.....	5
2.1.4.	Nos secteurs d'activité et domaines d'expertise	6
2.2.	Notre modèle d'affaires	7
3.	NOS RISQUES ET ENJEUX	10
4.	ATTIRER ET FIDELISER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS	13
4.1.	Nos collaboratrices et collaborateurs	13
4.2.	Organisation du travail et qualité de vie au travail	14
4.2.1.	L'organisation du temps de travail	14
4.2.2.	L'organisation de la sécurité et de santé au travail	15
4.3.	Le développement des compétences	17
4.3.1.	Les politiques mises en œuvre en matière de formation.....	17
4.3.2.	Les données chiffrées de la formation	19
4.4.	Berger-Levrault, employeur responsable	19
4.4.1.	Relation avec les partenaires sociaux.....	19
4.4.2.	Relations internes	20
4.4.3.	Revalorisation et avantages sociaux.....	20
4.4.4.	Egalité Femmes-Hommes	21
4.4.5.	L'emploi et l'insertion des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap	22
4.4.6.	La politique de lutte contre les discriminations.....	23
4.4.7.	Le droit à la déconnexion et le développement du télétravail	23
5.	COLLABORER DE MANIÈRE ETHIQUE	26
6.	SÉCURISER LES DONNÉES	28
6.1.	Respecter le règlement	28
6.2.	Assurer la sécurité des Systèmes d'information	29
7.	MAÎTRISER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	31
7.1.	Impact des déplacements professionnels	31
7.1.1.	Les usages.....	31
7.1.2.	Les actions de compensation carbone	32
7.2.	Gestion des achats	33
7.3.	Gestion des déchets	33
8.	AGIR AU CŒUR DES TERRITOIRES	35
8.1.	Une couverture nationale	35
8.2.	Pour un numérique responsable	35
8.3.	Au service des citoyens	36
8.4.	Pour le développement de nouveaux usages	38
8.5.	La Fondation Berger-Levrault	39
9.	Contacts	41
10.	Annexes	42

1. LE MESSAGE DU PRÉSIDENT



L'histoire de Berger-Levrault a toujours naturellement accompagné l'évolution de nos sociétés et œuvré, à son échelle, au bien commun des individus. Alors que je rédige ces mots, nous sommes encore et toujours confrontés à cette crise de la COVID-19, dont personne n'entrevoit précisément aujourd'hui l'issue. Au cours de l'année 2020, marquée par les confinements à répétition, nous avons su collectivement nous adapter pour continuer à aider nos clients – établissements de santé, collectivités, secteur de l'éducation et entreprises – à assurer leurs missions au quotidien. Cette performance a été réalisée grâce à l'ensemble de nos équipes et de nos clients qui ont tous su se mobiliser et faire face au contexte sanitaire exceptionnel que nous connaissons.

Cette crise et la capacité d'adaptation que nous avons démontrée, grâce en particulier aux solutions numériques, nous rappellent à quel point notre activité et nos métiers impactent le fonctionnement de notre société et peuvent contribuer à sa profonde transformation. Même si nous ne savons pas encore quand cette crise s'achèvera, nous savons d'ores et déjà que certains de nos usages ne seront plus les mêmes qu'avant. Nous avons su faire preuve de résilience, démontrer nos capacités d'innovation et réinventer nos pratiques collaboratives. Nos engagements en matière de Responsabilité Sociétale depuis plusieurs années, prennent ainsi encore plus de sens. Ils continueront à être développés dans le cadre de notre projet stratégique BL 2025, afin de veiller à ce que le développement de notre entreprise du numérique se fasse de manière responsable sur les plans économique, humain, social et environnemental.

Pierre-Marie Lehucher



2. PRÉSENTATION DE BERGER-LEVRAULT

2.1. Notre histoire et notre projet d'entreprise

2.1.1. Une histoire rythmée par l'innovation et les nouvelles technologies

Berger-Levrault, dont l'histoire débute en 1471, se singularise par une longévité hors norme, qui témoigne d'une capacité d'adaptation permanente.

L'esprit pionnier de nos équipes a guidé l'entreprise sur le chemin de l'innovation et de la pérennité, en s'appropriant à chaque époque le potentiel des nouvelles technologies. L'appropriation des évolutions techniques nous a permis de les intégrer à nos produits et services, suscitant parfois des transformations majeures pour maintenir l'entreprise sur la voie de la prospérité.

C'est ainsi qu'aujourd'hui, Berger-Levrault est un éditeur de logiciel multi-sectoriel à dimension internationale.

Le sens de notre action est double :

- Fournir aux professionnels des outils performants pour exercer leurs métiers dans les meilleures conditions.
- Faire bénéficier chaque usager, à chaque événement de sa vie, de services numériques innovants pour faciliter la relation qu'il noue quotidiennement avec les services publics ou privés.

2.1.2. Nos engagements

Nous sommes engagés dans la transformation digitale au service des collectivités et administrations locales, des établissements médico-sociaux, du secteur hospitalier, des entreprises, des industries et du monde de l'éducation.

Notre ambition est de faire bénéficier nos utilisateurs et leurs usagers du formidable potentiel du numérique au travers de plateformes de services, à l'heure de l'ouverture massive des données et des interfaces intelligentes.

Nous faisons le choix d'être résolument engagés dans :

- L'humain
- L'innovation
- La qualité de service

■ Engagé dans l'humain

Auprès de nos clientes et clients

Notre offre permet de faciliter les échanges et de rapprocher les différentes parties prenantes.

Par exemple :

- Les citoyennes et citoyens avec leur municipalité, en facilitant leur interaction,
- Les résidentes et résidents de maisons de retraite avec leurs familles et le personnel soignant,
- Les patientes et patients avec tous les acteurs de l'établissement de santé en facilitant leurs parcours de soin,
- Les personnes en situation de fragilité vivant à domicile avec leur écosystème,
- Les personnes en recherche d'emploi au RSA avec de futurs employeurs et les conseils départementaux.

- Toutes les parties prenantes en charge de la maintenance d'un site industriel afin de garantir la continuité de service.

Auprès de nos collaboratrices et collaborateurs

Conscients que nos écosystèmes évoluent très rapidement, la priorité est donnée à la formation et à l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours.

Par ailleurs, la mise en œuvre de pratiques collaboratives innovantes facilite les échanges et développe la co-construction.

Enfin, notre politique handicap volontariste permet également d'aider et d'accompagner des collaboratrices et collaborateurs qui peuvent se trouver dans une situation de handicap.

■ Engagé dans l'innovation

Nos principaux axes de développement se concentrent sur la digitalisation des échanges et de la connaissance, et plus particulièrement :

- Sur les nouveaux services aux usagers,
- Le cloud et plateformes de services en ligne,
- La dématérialisation.

■ Engagé dans la qualité du service clients

Notre réseau d'experts en capacité d'intervenir sur tout le territoire et nos services à distance permettent de maintenir une relation de proximité avec l'ensemble de notre parc.

Nous développons et veillons à maintenir une connaissance experte de chacun des métiers afin d'accompagner au mieux nos clients.

Enfin, le soin et l'attention portée à chaque cliente et client est une responsabilité partagée par tous au sein de l'entreprise.

2.1.3. Nos valeurs

■ Dignité

C'est agir avec respect et intégrité dans une volonté de servir le bien commun.

■ Bienveillance

C'est veiller à la considération de chaque personne avec sincérité et authenticité.

■ Renoncement

C'est être responsable en acceptant le changement et en privilégiant le collectif.

2.1.4. Nos secteurs d'activité et domaines d'expertise

Gestion administrative



- Gestion Financière
- RH & Paie
- Gestion des temps et des activités du personnel
- Achats publics
- Impôts et taxes
- Dématérialisation

GMAO & Asset Management



- Parcs et équipements industriels
- Infrastructures, bâtiments et réseaux
- Patrimoine et services techniques
- Matériels roulants et infrastructures de transport
- Parcs, équipements techniques et biomédicaux
- Flotte automobile

Citoyens, Familles et Élus



- Relation usager
- Plateformes communautaires et collaboratives
- Élus
- Enfance
- Élections
- État civil
- Cimetière
- Facturation

Patients, Résidents & Bénéficiaires



- Facturation des séjours
- Dossiers médicaux et soins
- Urgences
- Gynécologie et obstétrique
- Action et suivi social
- Aide et soins à domicile

Étudiants et Équipe pédagogique



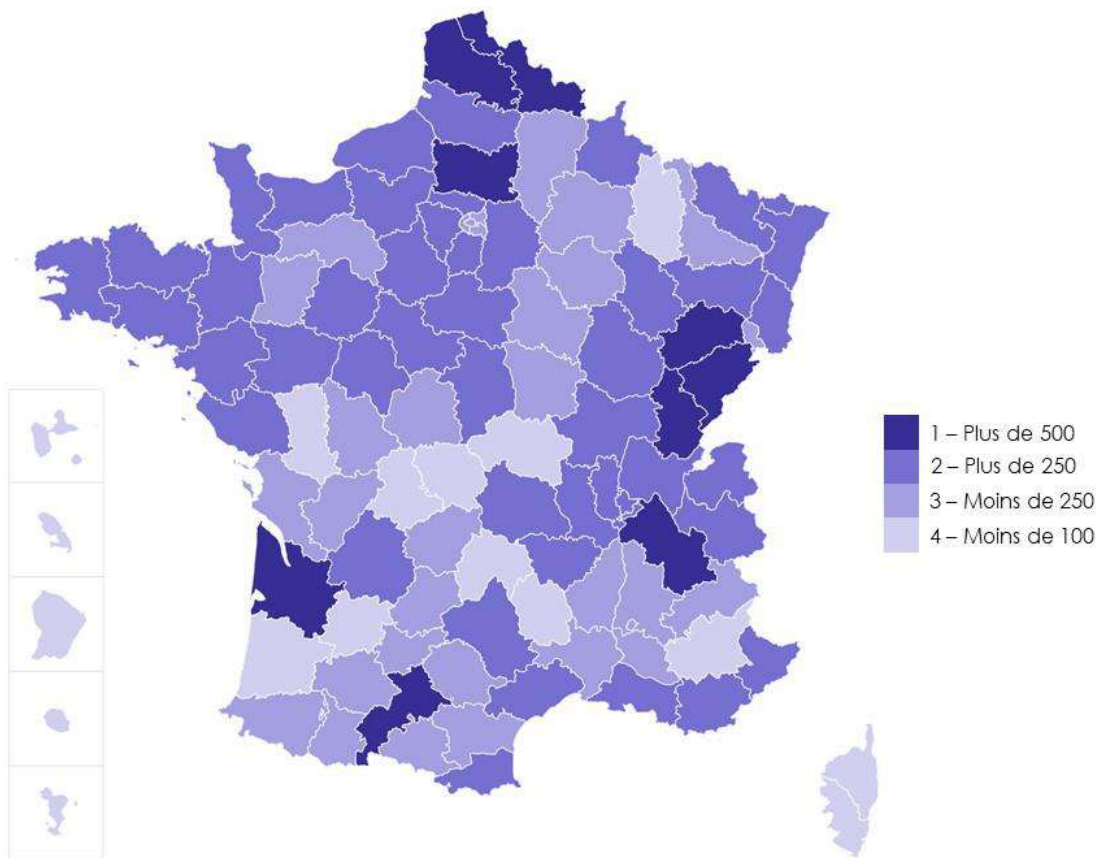
- Planning des étudiants
- Planning des équipes pédagogiques
- Concours
- Gestion des ressources physiques et humaines des écoles et universités

2.2. Notre modèle d'affaires

■ Chiffres-clés



■ Couverture du territoire



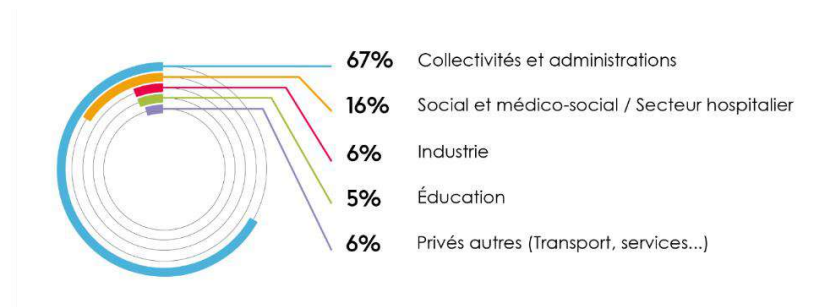
Le Groupe Berger-Levrault s'organise autour de Product Lines et de sociétés dotées d'une forte expertise, soucieuses de partager leur excellence technologique et de coconstruire de nouvelles solutions avec leurs clients afin de répondre aux attentes du marché.

Secteurs d'activité

Nous opérons sur les marchés suivants :

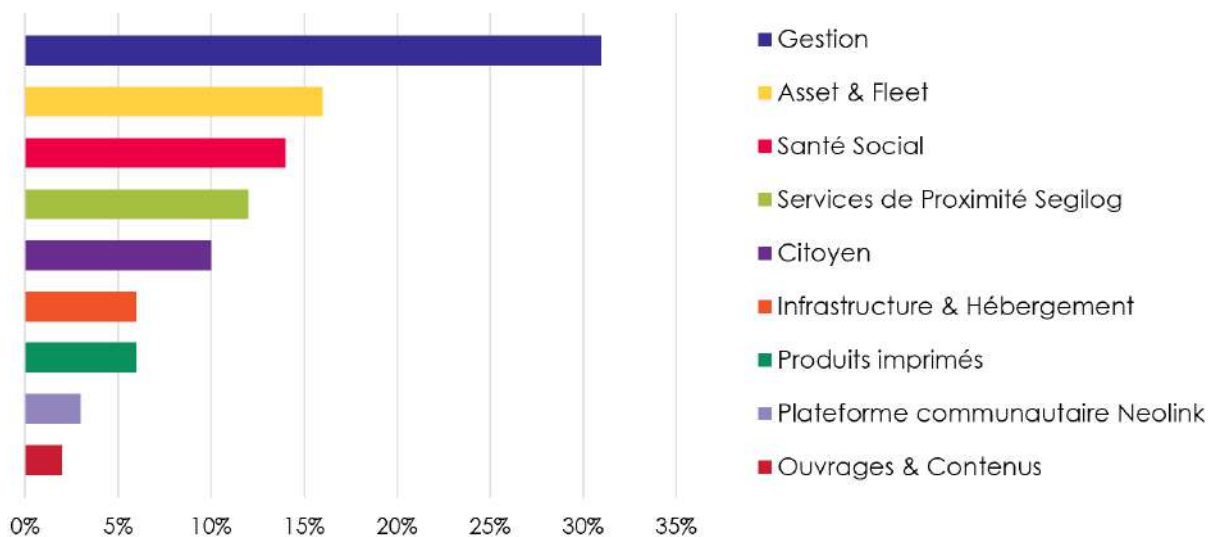
- Collectivités et administrations,
- Social, médico-social / secteur hospitalier,
- Industrie,
- Education,
- Privés autres (Transport, services...).

Répartition CA par marché



La diversité de notre portefeuille produit nous permet de bénéficier d'un effet de compensation et de dégager des rendements globaux réguliers.

Répartition CA par portefeuille produit



Source : chiffres 2020

■ Des indicateurs phares gages de pérennité

63 %
Chiffre d'affaires récurrent

Ce niveau de revenu récurrent permet d'atténuer de possibles fluctuations de revenu, notamment en période de crise.

3,68 %
Churn rate

Le taux d'attrition du parc a été de 3.68% dans le contexte de crise sanitaire 2020, ce qui démontre un parc de clients fidèles.

-0,8 %
Évolution du parc 2019-2020
(acquisitions/pertes de clients)

La perte de ces clients est compensée par l'acquisition de nouveaux comptes qui permet de garder un parc stable.

■ Notre politique R&D volontariste permet de relever les défis technologiques et sociétaux grâce à notre expertise sectorielle

25 %
Chiffre d'affaires investi en R&D

Pour anticiper et s'approprier les usages futurs, Berger-Levrault s'engage dans une stratégie de Recherche & d'Innovation. Convaincus que les solutions de demain naissent d'une réflexion partagée, nous travaillons avec des experts, grandes écoles, universités, auteurs et clients.



De nombreuses startups et PME réputées dans leur secteur d'activité pour leurs expertises et leur maîtrise technologique ont rejoint le Groupe et apporté avec dynamisme leurs compétences et capacités d'innovation dans le but de construire une offre en constante évolution.

3. NOS RISQUES ET ENJEUX

Notre projet d'entreprise BL 2025 démarre avec l'année 2020.

La Responsabilité Sociale & Sociétale de notre Entreprise (RSE) est un des outils stratégiques de notre projet d'entreprise. Déployer notre démarche RSE permettra de concilier la performance durable et le management responsable tout en veillant à l'amélioration progressive de notre empreinte environnementale.

Nos valeurs de dignité, de bienveillance et de renoncement, se retrouvent dans notre déclaration de performance extra-financière dans laquelle nous présentons nos principaux risques et la manière dont nous agissons pour les maîtriser.

Les experts métiers des différents services Berger-Levrault ont contribué à identifier et hiérarchiser les risques présentés dans notre DPEF. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique, la Direction des Achats, la Direction RGPD & Cybersécurité, la Direction financière et la Direction des partenariats ont contribué à définir nos risques en cohérence avec leur connaissance métier, leur expérience terrain et l'analyse des pratiques de notre secteur d'activité.

Ces risques ont été validés par chaque service concerné et validé par le COMEX.

Sauf mention contraire précisée en note méthodologique (Cf. annexe 1), le périmètre de la déclaration de performance extra-financière 2020 comprend les entités suivantes : Berger-Levrault SA, CARL, Sigems, Sigems Data Center, Segilog, Neolink et Expertiz Santé.

■ Contexte lié à la crise sanitaire de la COVID-19

La crise sanitaire de la COVID-19 a été prise en compte et a eu un impact dans la gestion de nos risques. Nous faisons un focus ci-après sur des adaptations spécifiques dans les domaines de risques liés aux Ressources Humaines et à la Cybersécurité.

Le contexte imposé par la crise sanitaire a renforcé nos dispositifs de formation à distance.

Ces dispositifs sont devenus un moyen pour contribuer davantage et plus largement aux formations des collaborateurs. Nous avons rapidement déployé des formations pour favoriser les apprentissages et favoriser une meilleure santé physique et mentale de nos collaborateurs durant 2020 (parfois en allant au-delà de nos missions, en proposant des activités pour les enfants des collaborateurs ou encore des sessions de sport).

(Cf. paragraphes 4.2.2 et 4.3.1)

La régularité des communications auprès des collaboratrices et collaborateurs a été augmentée pour maintenir un bon niveau d'information contextuel et être vigilant à maintenir le contact (Cf. paragraphe 4.4.2).

Par ailleurs, afin de fidéliser les talents, nous avons développé notre marque employeur par des communications spécifiques sur les réseaux sociaux pour nous faire connaître et vulgariser les différents métiers au sein de Berger-Levrault.

La Cybersécurité est également un domaine de risque impacté par la crise de la COVID-19. En 2020, l'ANSSI (l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information) note une augmentation de 255% des rapports d'attaques dans son périmètre par rapport à 2019.

Le déploiement massif du télétravail nous a conduit à une vigilance accrue et à renforcer nos actions de sécurisation des outils. En effet, au-delà du déploiement de l'accessibilité des outils, il nous a fallu augmenter notre niveau de défense en lien avec l'augmentation de la surface périmétrique.

Enfin, cette situation combinée à nos besoins spécifiques, nous a conduit à recruter un RSSI (Responsable Sécurité des Systèmes d'Information) en septembre 2020.

■ Présentation des risques et enjeux identifiés

Voici en synthèse, les risques identifiés et nos enjeux détaillés dans la déclaration de performance extra-financière 2020 (Cf. annexe 2 pour le détail des indicateurs-clés liés aux enjeux).

Domaines de RISQUES	Description des risques	Enjeux	Réf. Paragraphe DPEF 2020
Employabilité & Transformation des métiers	Incapacité à faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise et aux évolutions conjoncturelles des emplois	Attirer et fidéliser les collaboratrices et collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> Maintenir et développer les compétences des collaboratrices et collaborateurs (efficacité opérationnelle, employabilité, adaptation organisationnelle), Développer la marque employeur, Favoriser l'égalité femme-homme, Favoriser de bonnes conditions de travail, Lutter contre les discriminations, Favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap. 	4
Attractivité & Fidélisation des talents	Perte de talents, difficultés à recruter		
Diversité & Egalité des chances	Traitement inégal du personnel		
Ethique des affaires	Prévention de la fraude, la corruption, le non respect de la réglementation	Collaborer de manière éthique	5
Protection des données & Cybersécurité	Atteinte aux données et aux infrastructures	Sécuriser les données Anticiper et gérer les cyberattaques, Sécuriser les données de nos parties prenantes.	6
Empreinte environnementale	Impact environnemental négatif	Maîtriser notre empreinte environnementale	7
Empreinte socio-économique & Impact sociétal	Rupture avec les attentes et la vie des territoires	Agir au coeur des territoires	8



Cette année, nous présentons nos performances extra-financières en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD). Ainsi, les politiques mises en œuvre pour répondre à nos enjeux permettent de contribuer à 10 des 17 ODD répertoriés par les Etats membres Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030.

Les ODD s'adressent à tous, États comme entreprises ou société civile. Ces objectifs s'inscrivent actuellement dans le programme de développement : « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ».

Ainsi, par la nature de nos activités et par la façon de répondre à nos enjeux, nous apportons notre contribution aux ODD. Notamment les 10 ODD suivants :





Enjeu

Attirer et fidéliser
nos collaboratrices et collaborateurs

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 RÉDUCTION DES
INÉGALITÉS



Gérer les risques relatifs à notre capital humain, nous permet d'apporter
une contribution aux Objectifs de Développement Durable 4 / 5 / 8 et 10.

4. ATTIRER ET FIDELISER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

Le bien-être, le maintien et le recrutement des ressources humaines constituent un enjeu majeur pour la performance, la pérennité et le développement de l'entreprise.

Les informations sociales mentionnées ci-dessous font un état des lieux et apportent des éléments de réponse face à cet enjeu.

4.1. Nos collaboratrices et collaborateurs

■ Répartition des effectifs inscrits au 31 décembre 2020

	2018			2019			2020		
	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total	CDI	CDD	TOTAL
Femmes	338	9	347	366	8	374	489	11	500
Hommes	497	5	502	520	4	524	843	13	856
TOTAL	835	14	849	886	12	898	1332	24	1356

La DPEF de 2020 porte sur l'ensemble des sociétés françaises du Groupe Berger-Levrault.

Autrement dit, la forte progression des effectifs que nous pouvons constater entre 2019 et 2020 est expliquée par l'élargissement du périmètre de déclaration (intégration des sociétés CARL, Sigems, Sigems Data Center, Segilog, Neolink et Expertiz Santé).

	2018			2019			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	7	7	14	10	20	30	12	30	42
25 – 34 ans	72	70	142	93	81	174	118	173	291
35 – 44 ans	128	170	298	135	171	306	172	247	419
45 – 54 ans	104	190	294	103	191	294	137	303	440
55 – 64 ans	36	64	100	33	60	93	60	100	160
Plus de 65 ans		1	1	0	1	1	1	3	4
TOTAL	347	502	849	374	524	898	500	856	1356

Avec un effectif de **1356 personnes au 31 décembre 2020**, le Groupe Berger-Levrault France enregistre des effectifs en hausse par rapport à l'année précédente. Le changement de périmètre influe sur ce résultat mais il y a tout de même eu plus de recrutement (135 entrées CDI CDD confondus) que de départs (68 sorties CDI CDD confondus). Le turn-over aura été de 7.6% en 2020, principalement dimensionné par les entrées qui représentent 70% de ce taux.

Aujourd'hui, la proportion des femmes sur l'effectif total est de 37%. Cette régression de 5 points en un an est expliquée par l'élargissement du périmètre de considération du présent document.

Cependant, Berger-Levrault continue de mener une politique de recrutement visant à l'égalité entre les hommes et les femmes mais rencontre toujours des difficultés à trouver des candidates aux métiers de développement informatique et consultant qui constituent la très grande majorité des besoins.

Le recours aux CDD demeure très faible à 1,3% des effectifs, ce ratio est stable par rapport à 2019. Notre business modèle, très prédictif, couplé à notre volonté de projeter nos salariés dans le long terme nous a toujours poussés à limiter le recours aux CDD.

■ Mouvement au cours de l'exercice

	ENTREES				SORTIES		
	2018	2019	2020		2018	2019	2020
CDI	72	106	115	Fins de CDD	9	12	11
CDD	13	25	20	Licenciements pour motif personnel	8	8	3
TOTAL	85	131	135	Démissions	30	30	27
				Ruptures conventionnelles	12	9	8
				Décès	1	1	3
				Fin de période d'essai	13	8	8
				Départs en retraite	6	3	8
				TOTAL	79	71	68

Les données relatives au mouvement des effectifs au cours de l'exercice 2020, nous permettent d'observer :

- La diminution des départs en 2020 par rapport aux années précédentes malgré l'augmentation du périmètre étudié.
- Le motif de départ majoritaire reste la démission. Le nombre est stable depuis 3 ans. Nous continuons à limiter les départs à travers une politique RH soucieuse du bien-être et du développement des salariés (Cf. paragraphes : 4.3 Le développement des compétences et 4.4 Berger-Levrault, employeur responsable).
- La stabilité du nombre de recrutement par rapport à 2019 malgré une crise sanitaire ayant affecté le marché de l'emploi dans sa globalité. Ce qui nous permet d'observer une augmentation des effectifs France sur l'année (67 collaborateurs). Berger-Levrault a su maintenir son plan de recrutement et d'intégration, même au plus fort de la crise sanitaire.
- La progression des embauches issues de la cooptation. Notre politique porte ses fruits, puisque le nombre a été multiplié par 3 depuis 2019 avec 43 embauches issues des recommandations internes.

4.2. Organisation du travail et qualité de vie au travail

4.2.1. L'organisation du temps de travail

	2018	2019	2020
ETP	819	837	1297
NHT	1 168 357	1 211 247	1 735 967

Le nombre effectif équivalent temps plein (ETP) ainsi que le nombre d'heures travaillées (NHT) progresse naturellement du fait de l'élargissement de périmètre cette année.

Sur la base des dispositions légales, de la convention collective et par accord d'entreprise, nous permettons aux collaboratrices et collaborateurs :

- D'opter entre différents modèles horaires hebdomadaires (entre 35 et 39 heures travaillées par semaine sur 4,5 ou 5 jours).
- D'avoir une flexibilité d'horaires journaliers (plage fixe et plage variable) afin de concilier au mieux les exigences professionnelles et leurs contraintes et souhaits personnels.

De même, nous facilitons le travail à temps partiel en encourageant l'acceptation des demandes des salariés lorsqu'elles sont compatibles avec leur emploi.

Ainsi, au 31 décembre 2020, nous comptons 110 personnes à temps partiel, soit un volume équivalent à 2019.

Enfin, nous poursuivons une **politique de télétravail très volontariste**. En 2020, en dehors de la période spécifique liée à la gestion de la COVID-19, nous comptons 425 télétravailleurs (de 1 à 2 jours par semaine), soit une augmentation de 5% par rapport à 2019, plus des deux tiers de l'effectif sédentaire de l'entreprise travaille selon cette modalité.

Lors du confinement généralisé qui a démarré en mars 2020, quasiment 100% de l'effectif était en télétravail, seule une quinzaine n'ont pu télétravailler, en raison de leur poste.

Enfin, nous sommes respectueux de l'équilibre à garantir entre vie professionnelle et vie privée en veillant à ne pas solliciter les collaboratrices et collaborateurs en dehors de leurs heures de travail et en rappelant le droit pour chacune et chacun à la déconnexion, sujet qui fait l'ouverture d'une négociation avec les partenaires sociaux afin de cadrer ce droit par un accord d'entreprise (Cf. paragraphe 4.4.7 Le droit à la déconnexion et le développement du télétravail).

4.2.2. L'organisation de la sécurité et de santé au travail

■ La Commission Santé Sécurité et condition de travail

L'entreprise a réalisé dans tous ses établissements, l'analyse des risques sécurité et santé en étroite coordination avec la commission CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) du CSE (Comité Social d'Entreprise).

Il ressort de ces travaux que l'activité et les emplois de Berger-Levrault ne présentent pas de risques significatifs en matière de sécurité au travail. Toutefois, soucieuse de s'assurer de la bonne santé de ses salariés, l'entreprise Berger-Levrault reste vigilante sur les risques psycho-sociaux (RPS) qui pourraient être détectés ainsi que concernant les risques routiers engendrés par les déplacements des itinérants.

Les RPS ont fait l'objet d'une surveillance particulière sur le dernier trimestre 2020 concernant des collaboratrices et collaborateurs en risque de décrochage du fait de la difficulté de travailler dans le contexte de la crise sanitaire.

■ Le suivi de l'absentéisme

Entre 2019 et 2020, l'absentéisme a diminué, passant de 2,73% à 2,43%. Nous avons pu constater au second trimestre de 2020 une forte diminution de l'absentéisme par rapport à cette même période sur les années précédentes. Le contexte sanitaire de confinement et du télétravail à temps plein sur cette période permettent d'expliquer cette diminution.

Nous observons une légère augmentation du nombre total de jours d'absences en sachant que les effectifs ont également augmenté : 11 509 en 2020 contre 11 427 en 2019 soit 0,7% de plus seulement.

L'absentéisme pour accident de travail progresse de 86 à 109 jours, principalement expliqué par l'augmentation de périmètre.

■ Favoriser la bonne santé mentale et physique

L'expérience collaborateur initiée en 2018 sur le site de Labège avait permis de développer plusieurs activités en 2019. Des activités liées au bien-être et la détente, des activités sportives ou encore des activités de services aux collaboratrices et collaborateurs type « conciergerie d'entreprise ».

La crise sanitaire en 2020 liée à la COVID-19 nous a contraint de stopper ces activités (arrêt lié au télétravail, à la distanciation sociale, aux conditions sanitaires, etc.).

Cependant, soucieux de favoriser de bonnes conditions de santé mentale et physique pour nos collaboratrices et collaborateurs en cette période complexe, nous avons mis en place d'autres dispositifs :

- **Un service de téléconsultations psychologiques** en partenariat avec notre mutuelle d'entreprise.

Ainsi, avec Prévifrance nous avons offert la possibilité aux personnes intéressés de bénéficier d'une journée d'échange en téléconsultation avec des psychologues, de façon anonyme,

- **Une conférence sur le thème du « Télétravail avec les enfants »**

L'objectif étant d'aider et de donner des pistes d'organisation dans ce contexte inédit. Cette conférence a été rendue accessible en rediffusion pour être disponible au plus grand nombre,

- **Une conférence sur le thème du « développement de ses compétences pendant le confinement »**

La période du confinement pouvant être une période propice à la formation, nous avons souhaité aider les collaborateurs à en prendre conscience et à identifier leurs compétences (conférence accessible en rediffusion),

- **Un parcours d'auto-formation via la plateforme GoodHabitz**

Pendant le confinement, nous avons souhaité mettre l'accent sur le développement personnel.

Cette plateforme d'e-learning a été ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pendant près de 3 mois. Des thèmes variés tel que : gestion du stress, gestion du temps, confiance en soi, autant de sujets qui pouvaient être traités selon leurs besoins et leur rythme.

Afin de préserver le lien social, d'autres types d'actions ont également été proposées :

- **Des « Virtual coffee »**, cafés virtuels entre collègues mis en relation de façon aléatoire, par binôme pour faire connaissance ou renouer des liens,
- **Un concours de dessin « Les Superhéroïnes et Superhéros du Coronavirus »** à destination des enfants des collaboratrices et collaborateurs,
- **Des activités sportives en ligne « Hiit Sessions »** pour vivre au mieux la période de confinement et garder le lien. À la demande de certaines personnes, des activités sportives en ligne gratuites et animées par une coach sportive ont été proposées sur la base du volontariat.

(Cf. annexe 3 : liste détaillée des « POSITIVE ACTIONS »)

4.3. Le développement des compétences

4.3.1. Les politiques mises en œuvre en matière de formation

La crise sanitaire a bouleversé l'écosystème de la formation. Nous avons dû faire face à la situation et faire preuve d'agilité pour mettre en place des formations adaptées au contexte COVID-19 notamment en tenant compte du distanciel devenu obligatoire. Au début du confinement en mars 2020, très peu d'organismes de formation étaient prêts à réaliser des formations à distance dans de bonnes conditions. Le temps que les acteurs se dotent d'outils et que l'État mette en place des mesures, le BL INSTITUT a cherché à innover en proposant des dispositifs qui pourraient convenir au plus grand nombre.

Notre volonté première : maintenir les compétences et garder le lien.

Ainsi, nous avons construit un programme 100% à distance, sur volontariat, basé sur 3 grands axes :

■ Mise en place de l'auto-formation

Au travers de différentes plateformes, des contenus étaient mis à disposition pour maintenir les compétences sur diverses thématiques.

- La cybersécurité

Le télétravail a fait monter en puissance les risques de cyberattaques. En concertation avec notre équipe SI, nous avons lancé une campagne de sensibilisation durant un mois avec des modules courts et interactifs accessibles sur notre plateforme e-learning interne (partenariat PHOSFOREA).

- Le développement personnel

- *Goodhabitz* : plateforme d'e-learning moderne, innovante avec un côté disruptif qui place le collaborateur au cœur de l'expérience apprenant. De la gestion du temps, en passant par la gestion du stress, des émotions, une large bibliothèque de contenus était accessible à tous. Pour un apprentissage encore plus précis et adapté à chacun, les collaboratrices et collaborateurs étaient invités à réaliser un *GoodScan* pour orienter leur parcours.

- *Voltaire*, plateforme d'amélioration de l'orthographe : initialement prévue pour les métiers de l'assistance client dans notre plan de développement des compétences 2020, nous avons souhaité élargir l'accès à l'ensemble du personnel en France (toutes entités confondues). Là aussi, le parcours était personnalisé.

■ Lancement d'ateliers/conférences à distance

Afin de maintenir le lien et ne pas réaliser que du 100% e-learning, nous avons proposé des contenus plus interactifs, des temps de partage et d'échanges via 32 ateliers classifiés en 5 thématiques. Le principe : des ateliers organisés à distance par TEAMS, format court de 30 minutes à 1h30 en fonction des sujets, calendrier d'atelier hebdomadaire proposé à l'ensemble du Groupe et pour lequel un temps de questions/réponses est organisé systématiquement en fin de session.

Afin de diversifier l'offre, nous avons fait appel à des collaboratrices et collaborateurs internes qui souhaitaient partager leurs connaissances sur un domaine d'expertise, mais aussi à des prestataires externes notamment pour les cafés philo ou les conférences dédiées à 2 grandes problématiques : comment télétravailler en période de confinement avec des enfants à la maison ou encore comment développer ses compétences (notamment en partenariat avec PARENTISSIME, structure toulousaine spécialiste des questions de parentalité).

Suite à l'engouement des collaboratrices et collaborateurs nous avons pérennisé ces ateliers et avons lancé un dispositif plus structurant, à un rythme régulier : les ateliers **Let's Learn** avec un rendez-vous par semaine

sur la pause méridienne et organisé avec un comité participatif et collaboratif constitué des membres du BL INSTITUT et des volontaires pour sourcer des idées de sujets.

■ Mise en place des formations à distance

Dans la mesure du possible, nous avons mis en place des actions de formation initialement prévues en présentiel, à distance. À titre d'exemple, des sessions de formation sur des technologies informatiques ont été planifiées en classe virtuelle pour la première fois : Angular, Développer des web services en java, Docker, Postgres, etc.

Maintien de 3 programmes clés en 2020 malgré la complexité générée par la COVID-19.

- Le programme BL SOCIAL NETWORKERS

Une de nos priorités en 2020 était de renforcer notre présence digitale sur les réseaux sociaux, dans le but de développer notre marque employeur. Quand les collaboratrices et collaborateurs s'expriment, ils sont en définitive plus crédibles que l'entreprise elle-même. Fort de ce constat, nous avons créé un programme de formation dédié à une communauté d'ambassadrices et d'ambassadeurs : « BL Social Networkers » (66 en France en 2020). En partenariat avec l'agence ANGIE+1 et le service interne Communication, des formations Twitter et LinkedIn ont été mises en place à distance.

- Le programme BL WAY OF MANAGEMENT

Avec l'accroissement constant du Groupe en France ou à l'étranger, il est essentiel d'initier un parcours Managers en transverse afin d'insuffler une culture commune du management Berger-Levrault et favoriser les rencontres entre pairs.

La première promotion composée de 37 managers français a démarré en mars 2020 un parcours de formation multimodal qui prendra fin courant 2021.

Les grandes thématiques abordées et choisies en lien avec la stratégie du Groupe sont : le manager recruteur, le manager ambassadeur et le manager acteur du bien-être.

La période COVID-19 a nécessité des adaptations de planning et de contenu pour continuer la démarche malgré le distanciel. Tous les contenus ont été créés et animés par des prestataires externes (coaching individuel, ateliers co-développement, formations en ligne) et par la cellule recrutement interne pour le volet « Manager recruteur ».

- Le programme BL TALK

La transversalité de nos activités nous amène de plus en plus à échanger en anglais.

Nous constatons que de nombreuses personnes n'osent pas parler anglais par peur d'être incomprises, par gêne ou par manque de vocabulaire. La plateforme ALTISSIA mise à disposition est un moyen astucieux pour s'auto-former à son rythme.

Comme la pratique orale d'une langue est primordiale, nous avons également lancé le programme BL TALK fin septembre 2020. Ce programme permet d'améliorer son expression en anglais de manière ludique et conviviale.

Le principe est basé sur du volontariat, le BL INSTITUT met en relation des binômes par niveau d'anglais, idéalement deux individus dont la langue native est différente et qui peuvent alors communiquer ensemble régulièrement, uniquement en anglais, par Teams (de 30 min à 1h), sur le temps libre.

Un groupe TEAMS a été créé pour animer cette communauté et les mettre en relation.

Enfin, tous les 15 jours, des leçons sont postées et permettent d'alimenter les échanges de chaque binôme.

Pour ce premier programme, ce sont 33 binômes qui ont été constitués dont 42 collaboratrices et collaborateurs français de tous métiers confondus.

4.3.2. Les données chiffrées de la formation

Cette année, **1 135** collaboratrices et collaborateurs Berger-Levrault France ont suivi au moins une action de formation, représentant 12 615 heures auxquelles s'ajoutent 7 243.5 heures liées aux contrats d'alternance soit **19 862 heures**. Cette progression est expliquée par l'augmentation de périmètre du présent document. Au total, **84%** de l'effectif a suivi au moins une formation.

Le recrutement dans le cadre de formations en alternance n'a pas été gelé en 2020. Notre effort de recrutement a encore progressé avec **35 nouveaux contrats d'alternance**, toutes entités France confondues.

En 2021, cet effort sera d'ailleurs récompensé par l'exonération de la Contribution Supplémentaire d'Apprentissage (CSA) pour BL SA du fait de l'augmentation des recrutements en comparaison avec l'année passée.

Notre « Learning Management System » (LMS) déployé en 2018, permet à chacune et chacun de bénéficier de formations en ligne dans son espace dédié. Le contenu des modules varie en fonction des métiers, du statut et du pays de rattachement grâce à des règles automatiques d'*onboarding*.

En avril 2020, afin d'améliorer le parcours apprenant, nous avons intégré le LMS directement dans notre SIRH. Lors du lancement de cette plateforme, l'accès était décorrélé et nécessitait une double connexion sur une URL distincte.

Le nombre d'heures de formation par ce canal est relativement stable et représente **2 053** heures de formation capitalisées en e-learning sur notre LMS. Cela concerne 10% de l'effectif.

4.4. Berger-Levrault, employeur responsable

4.4.1. Relation avec les partenaires sociaux

Berger-Levrault dispose des différentes instances représentatives du personnel prévues par la loi. Respectant les dispositions légales, l'entreprise accorde une importance toute particulière au dialogue social en s'attachant à entretenir un échange permanent avec les représentantes et représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, son déploiement ainsi que le suivi des principaux indicateurs économiques (notamment, l'évolution des prises de commandes, du chiffre d'affaires généré et du résultat), lequel est assuré mensuellement au cours des réunions du Comité Social & Economique (CSE).

De nombreux échanges sont organisés entre les membres du CSE et les Directeurs d'activité et de service. Un point régulier est effectué sur l'avancement des plans de production et les orientations marketing.

La crise sanitaire apparue en mars 2020 a **renforcé ce lien de proximité avec les instances représentatives du personnel**, à travers l'organisation d'une **réunion hebdomadaire** spécifique de suivi de cette crise et ayant pour objectifs de :

- Tenir informé les IRP de la situation sanitaire au sein du Groupe,
- Entretien d'un dialogue permettant d'identifier et de traiter des situations de travail, individuelles ou collectives, mises en péril par la crise sanitaire,
- Discuter, négocier et relayer les mesures exceptionnelles ayant pour objet de faciliter le travail pendant cette période particulière.

Ce lien de proximité a été salué par les membres du CSE, et notamment :

- Le maintien d'un lien régulier malgré la distance à travers les messages de la Direction de la Communication,

- L'accompagnement personnalisé effectué par la Direction des Ressources Humaines auprès des personnes exposées particulièrement à cette situation sanitaire.

4.4.2. Relations internes

En tant qu'employeur responsable, Berger-Levrault est attentif à la bonne circulation de l'information. Afin de maintenir un bon niveau d'information et d'adaptation à la situation inédite engendrée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, nous avons mis en place :

- Une **cellule de crise hebdomadaire** dès le mois de mars 2020, pilotée par notre Directeur Général Délégué (la cellule est composée des représentants des différentes Directions du Groupe),
- Cette cellule de crise a permis de nourrir et croiser les informations avec les Ressources Humaines et les Institutions Représentatives du Personnel (IRP),
- Ensuite, ce sont des réunions régulières avec les managers (rythmées par les annonces gouvernementales) qui ont permis de faire des focus sur la situation des Ressources Humaines, la situation économique et la situation sanitaire,
- Enfin, une communication directe a régulièrement été envoyée à l'ensemble du personnel (23 bulletins d'informations spécifiques liés au contexte sanitaire et ses impacts).

Pour terminer, des prises de parole en vidéo « live » de notre PDG ont été organisées dans le but de rassurer les équipes dans ce contexte inédit. Une première en début de confinement au mois de mars 2020 et une deuxième post-confinement au début de l'été en juillet 2020.

L'exercice s'est poursuivi en novembre 2020 avec des vidéos des membres du COMEX pour faire un état des lieux sur le contexte lié à la COVID-19 et partager les perspectives à venir.

4.4.3. Revalorisation et avantages sociaux

La crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur notre activité, et notamment sur notre chiffre d'affaires de croissance, du fait de l'impossibilité de réaliser certaines prestations chez nos clients, pour des raisons logistiques ou parce que les clients n'ont eu d'autre choix que de repousser, voire d'annuler, des engagements commerciaux.

Ainsi, au plus fort du 1^{er} confinement, **41% de l'effectif** a été concerné par des mesures **d'activité partielle**. Malgré cela, l'entreprise a pris la décision de maintenir la totalité de la rémunération du personnel. Mieux encore, dans un contexte économique très précaire, un **accord d'entreprise sur la revalorisation des salaires** a été signé en juillet 2020 avec les partenaires sociaux.

Ainsi :

- **2/3 du personnel a bénéficié d'une revalorisation de son salaire,**
- La **valeur faciale des Titres Restaurant** a été portée à 9,25€ par jour travaillé,
- Pour la seconde année consécutive, une **enveloppe spécifique d'augmentations** a été réservée pour finaliser le plan visant à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Durant l'année 2020, beaucoup d'efforts ont été fournis pour maintenir le lien avec un corps social disséminé sur le territoire, en télétravail quasi-permanent.

La préservation de ce lien a été au cœur des actions menées par la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Communication, comme en attestent les nombreux messages de collaborateurs reçus à ce titre.

4.4.4. Egalité Femmes-Hommes

L'accord sur l'égalité Femmes Hommes, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 (renouvelé tous les 3 ans)

confirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de s'attacher au principe de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le respect de ces principes, les collaboratrices et collaborateurs sont suivis sur la base d'éléments objectifs et, en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe.

Ainsi, l'entreprise s'engage à veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'analyse régulière – en concertation avec les instances représentatives du personnel – de leur égalité de traitement en termes d'augmentations de salaires et de formation.

Aujourd'hui **27% des managers en France sont des femmes**, le nombre total de femmes managers a augmenté par rapport à fin 2019 (44 à 46) mais le pourcentage reste stable.

(Le manager fait référence à un poste avec encadrement d'équipe ou poste avec un enjeu stratégique.)

L'encouragement du télétravail et du temps partiel permet aussi d'accompagner de manière identique les femmes et les hommes de Berger-Levrault dans un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En 2019, un nouvel accord est venu confirmer et développer ces engagements, afin notamment de faire de Berger-Levrault un acteur majeur de cette question sociétale dont le gouvernement français a fait l'un des piliers de son quinquennat.

Ainsi, en 2019 et en 2020, Berger-Levrault a consacré une partie de son enveloppe d'augmentations annuelles à la réduction d'écart constatés sur les rémunérations entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes passe également par plus de mixité dans nos métiers et notamment faciliter l'accès aux femmes à des métiers traditionnellement plus masculins, comme le développement logiciel ou la vente de nos produits en itinérance. Berger-Levrault a ainsi participé en 2020 à plusieurs initiatives visant à promouvoir les femmes dans les métiers du développement logiciel et a accompagné la promotion de femmes dans les métiers de la vente jusqu'ici fortement représentés par des hommes. Le programme #GoGirls avec l'école Simplon en octobre 2020 est une des actions de valorisation des femmes dans le numérique.

Nous avons mis en place un dispositif autour de la parentalité afin de valoriser l'annonce d'une grossesse. Un coffret maternité est donc envoyé à chaque maman qui annonce sa grossesse au service RH (ou adoption).

Les objectifs de cette démarche sont :

- Formaliser un accueil bienveillant envers la maternité,
- Réduire l'appréhension liée à une telle annonce au départ et au retour,
- Accompagner la collaboratrice vers plus de sérénité et d'efficacité,
- Impliquer les managers de proximité aux enjeux de la parentalité en entreprise.

En parallèle, les collaboratrices sont conviées avant leur départ en congé maternité ou à leur retour, à l'atelier « performance au travail et parentalité épanouie » qui permet de les accompagner au travers des sujets suivant : définir son équilibre entre vie privée et vie professionnelle, maîtriser les outils essentiels de gestion du temps et des priorités et comprendre la charge mentale et l'alléger.

En 2020, pour le premier lancement de ce dispositif réalisé en partenariat avec PARENTISSIME, 14 mamans françaises ont été sensibilisées.

Pour aller encore plus loin dans notre approche et renforcer l'égalité femmes/ hommes, nous avons réalisé un atelier pilote avec 5 jeunes papas d'enfants de moins de 3 ans en juillet 2020.

Les points suivants ont été abordés :

- Comprendre les enjeux d'une paternité assumée,
- Trouver sa place et un fonctionnement équilibré avec l'autre parent,

- S'interroger sur le développement et la valorisation de ses compétences parentales,
- Échanger des « trucs et astuces de papas » pour progresser ensemble.

En 2021, nous projetons de créer un coffret mixte qui sera à la fois pour des futures mamans et des futurs papas et de poursuivre les ateliers.

4.4.5. L'emploi et l'insertion des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap

Depuis plusieurs années, Berger-Levrault est convaincue de la nécessité de développer l'emploi des personnes en situation de handicap, en cohérence avec ses valeurs mais aussi parce que cette politique engage et développe socialement et professionnellement l'ensemble des équipes.

Par la signature de la Charte Nationale de la Diversité, Berger-Levrault affirme sa capacité à oser et à penser autrement. L'entreprise est devenue le terrain idéal pour le déploiement d'une politique handicap volontariste et ambitieuse, dont les actions phares sont : la sensibilisation, le maintien en emploi par l'aménagement des postes et/ou conditions de travail, le recrutement et la collaboration avec le secteur protégé et adapté.

Depuis 2012, nous avons accompagné 54 collaboratrices et collaborateurs (dont 4 en 2020) au travers des aménagements de poste et/ou des conditions de travail. Cet accompagnement se construit dans la durée, pouvant aller de quelques semaines à plusieurs années. Dès lors qu'une personne nous informe d'un handicap lié à une maladie ou à un accident de la vie, nous lui apportons une écoute et des conseils pour l'aider à s'orienter vers la démarche de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Bien qu'administrative, cette reconnaissance est lourde symboliquement et demande un cheminement pour nos collaboratrices et collaborateurs qui doivent avant tout accepter leur handicap. Cette reconnaissance leur est indispensable pour obtenir un accompagnement spécialisé et de qualité pour assurer une parfaite adéquation entre les prérequis liés à leur état de santé et leur environnement de travail. Notre intervention, en lien avec la médecine du travail et les acteurs spécialisés, est de faciliter ce cheminement psychologique pour arriver à l'acceptation.

Une fois cette étape passée, nous sollicitons des ergonomes pour étudier le poste et conditions de travail, des spécialistes pour nous prêter du matériel adapté si nécessaire avant de mettre en œuvre la compensation du handicap la plus adéquate.

Cet accompagnement est aujourd'hui la force de notre politique handicap. Ainsi, nous réussissons à rassurer les collaboratrices et collaborateurs, rendre fiers, renforcer le sentiment d'appartenance des collaboratrices et collaborateurs à l'entreprise dont ils partagent les valeurs humanistes.

En 2020, et pour la première fois, le Groupe a porté une communication handicap qui a réuni toutes ses filiales sur la thématique : **Collectivement, allons encore plus loin !** Ainsi, lors de la journée mondiale du handicap, le personnel a été informé des actions portées en faveur du handicap, sensibilisé sur la définition du handicap et ses différents types (dont le handicap invisible).

Le nombre de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap progresse et représente **39 collaborateurs en 2020**. Le taux d'emploi direct (sans prise en compte des partenariats de sous-traitance et des minorations accordées par l'Agefiph) de travailleurs en situation de handicap est ainsi porté à 4.21 pour l'année 2019. Nous ne disposons pas encore du taux d'emploi direct pour l'année 2020 (du fait de la réforme sur les nouvelles modalités de calcul et de déclaration qui repousse l'exercice au 2ème trimestre 2021).

En 2021, nous prévoyons d'étudier différentes pistes pour augmenter le nombre de personnes en situation de handicap que nous recrutons (canaux de recrutement dédiés, relations écoles). Ces deux dernières années, nous avons recruté 8 personnes et accueilli 5 stagiaires en situation de handicap.

4.4.6. La politique de lutte contre les discriminations

Dès 2011, Berger-Levrault fut l'une des premières entreprises françaises à signer **la Charte Nationale de la Diversité**, qui témoigne de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation. Au-delà d'un engagement d'un instant, cette Charte nous guide chaque année au quotidien dans nos actions de recrutement et de promotion.

En illustration de cet engagement, l'entreprise est adhérente à l'association **FACE** (Fondation Agir Contre l'Exclusion), avec comme objectif d'accompagner l'association dans une démarche d'intégration dans l'emploi d'un public éloigné du monde du travail : travailleurs en situation de handicap, jeunes issus de quartiers défavorisés, seniors, etc. Notre engagement auprès de FACE se poursuit en particulier avec la présence de notre Directrice Communication & RSE au sein du Conseil d'Administration de FACE.

En outre, le Groupe continue à collaborer avec **l'École Régionale de la Deuxième Chance de Toulouse** pour présenter aux apprenants l'entreprise, ses activités, et pour certains, les accueillir en stage. En juillet 2019, un groupe de la nouvelle promotion Numérique est venu découvrir Berger-Levrault pendant une demi-journée et nous avons accueilli par la suite début 2020 un étudiant de cette promotion pour un stage de 2 mois en analyse test.

Une partie de la taxe d'apprentissage du Groupe leur a également été versée afin de soutenir les initiatives en faveur de l'intégration dans l'emploi des jeunes en difficultés.

Berger-Levrault a également activement participé à la journée **Numérique Egalité Tour 2020** en faveur de l'attractivité du numérique et de l'intégration sociale des jeunes en accueillant dans les locaux de Boulogne-Billancourt de l'entreprise une classe de 3^{ème} du Collège Garcia Lorca de Saint-Denis (93).

Taxe d'apprentissage :

La réforme de cette taxe a réduit l'enveloppe à verser à des établissements scolaires/associatifs.

Par ailleurs, pour la 1^{ère} fois nous devons verser 13% du montant de cette taxe directement aux établissements sans passer notre OPCO.

Ceci nous a amené, en 2020, à revoir notre stratégie d'arbitrage. Nous avons ainsi décidé de soutenir des écoles avec lesquelles nous menons des projets ou futurs projets. Mais nous avons également dédié une partie de cette taxe pour soutenir des initiatives.

Par exemple, pour **aider le domaine médical qui a été durement touché par la COVID-19, nous avons versé à trois établissements d'enseignement sanitaires** (Institut Pasteur à Paris / Centre Hospitalier de Nantes / Institut Régional de formation du CHU de Reims) qui formeront le corps médical de demain.

4.4.7. Le droit à la déconnexion et le développement du télétravail

Berger-Levrault a ancré son projet stratégique autour de la création d'offres numériques à destination de ses clients, et pour y parvenir, en proposant à ses salariés des **nouvelles façons de travailler**, plus agiles, collaboratives et digitales.

L'organisation de Berger-Levrault s'est adaptée à ces évolutions, souhaitées par la direction et le personnel.

Ainsi est apparu **le télétravail, dès l'année 2013, et généralisé aujourd'hui auprès de 57%** de l'effectif.

Nos locaux ont également évolué pour proposer des postures de travail privilégiant les échanges et la circulation de l'information. Plus récemment, le **projet Tool'Gether** a permis de doter l'ensemble du personnel Berger-Levrault d'une suite d'outils communs, digitaux, et hautement collaboratifs. Pour accompagner ces évolutions, le modèle managérial de Berger-Levrault a fait de la **confiance un levier incontournable de la relation de travail**.

Enfin, la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 a, pendant plusieurs mois au cours de l'année 2020, montré s'il en était encore besoin l'efficacité et les bénéfices du travail à distance, à la condition que celui-ci s'exerce dans un cadre adapté et avec des relations managériales et collectives maîtrisées.

Afin de prendre en compte ces changements majeurs, et dans l'optique d'améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés, Berger-Levrault poursuit son **engagement vers une connexion maîtrisée** à travers la signature d'un accord d'entreprise début 2021 qui permettra de :

- Garantir la qualité de vie, l'efficacité au travail et l'équilibre des temps pour tous.
- Prévenir l'hyperconnexion liée à la nature possiblement addictive des outils numériques mis à disposition des salariés.
- Permettre le développement du télétravail selon des modalités concertées et cohérentes avec les activités de chacun.



Enjeu

Collaborer de manière éthique

10 RÉDUCTION DES
INÉGALITÉS



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



Par la gestion des risques relative à nos relations d'affaires, nous contribuons aux Objectifs de Développement Durable 10 et 16.

5. COLLABORER DE MANIERE ETHIQUE

Le Groupe Berger-Levrault est soucieux de préserver son éthique et son intégrité. Nous matérialisons nos engagements et nos responsabilités éthiques au travers d'un Code de conduite que chaque collaborateur doit respecter dans le cadre de ses activités et comportements au quotidien.

Principes et valeurs fondamentales qui régissent la conduite de Berger-Levrault et de ses filiales

- Le respect des lois et des règlements en vigueur,
- La transparence, l'éthique et la conformité,
- La confiance en nos collaboratrices, collaborateurs et partenaires.

Le Code de conduite du Groupe précise les attitudes que doivent adopter le personnel au sein de l'entreprise, et les comportements qu'ils doivent proscrire tant en interne que dans leurs relations avec des personnes tierces.

Le Code de conduite est annexé au règlement intérieur de chaque société du Groupe Berger-Levrault. Il est mis à disposition de tous.

Le code de conduite présente les comportements attendus par les collaboratrices et collaborateurs notamment en termes de :

- Conflits d'intérêts potentiels,
- Relations avec les tiers,
- Cadeaux et invitations,
- Corruption et paiement de facilitation,
- Mécénat, dons, parrainage, et sponsoring,
- Contribution d'un collaborateur à titre privé,
- Relation avec les pouvoirs publics,
- Protection de l'information.

Devoir de formation et sensibilisation

La formation aux risques de corruption est obligatoire pour les personnes les plus exposées. Cependant chaque collaboratrice et collaborateur recevra des formations périodiques sur le présent code de conduite. Berger-Levrault s'assure que l'ensemble de son effectif soit sensibilisé à la prévention de la corruption tous les 2 ans.

Suivi et mise à jour du Code de conduite

La conformité au présent Code de conduite est régulièrement contrôlée par le Comité éthique, y compris, à travers des audits périodiques. Le comité d'éthique est composé de 5 membres permanents : Directeur des Affaires Générales, *Data Protection Officer*, Directeur Financier du Groupe, Directeur de la Comptabilité et des systèmes d'information et Directrice juridique du Groupe.

Chaque année un rapport des manquements constatés au Code peut être réalisé par le Comité éthique. Nous mettons en œuvre les mesures correctives qui s'avèrent nécessaires pour éviter la réitération des faits constatés.

Enfin, le Code de conduite est périodiquement révisé et actualisé si nécessaire afin de tenir compte des bonnes pratiques. L'entrée en vigueur du Code de conduite actuel est le 1er avril 2019.

Le code de conduite est accessible depuis notre site internet.



Enjeu

Sécuriser les données

9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



16 PAIX, JUSTICE
ET INSTITUTIONS
EFFICACES



Par La gestion des risques relatifs au traitement des données,
nous amène à contribuer aux Objectifs de Développement Durable 9, 11 et 16.

6. SÉCURISER LES DONNÉES

Depuis toujours, Berger-Levrault est particulièrement vigilant quant à la sécurité des données à caractère personnel qui sont au cœur de ses métiers depuis de nombreuses années.

Nous nous attachons à respecter la législation applicable en matière de protection des données à caractère personnel en conformité avec le Règlement européen 2016/679 (RGPD) entré en application le 25 mai 2018.

6.1. Respecter le règlement

Dès 2017, Berger-Levrault a nommé un Délégué à la Protection des données (DPO) chargé de mettre en place les éléments de conformité, d'informer et de conseiller les différents acteurs de l'entreprise.

Depuis 2018, le DPO s'appuie sur des Référents RGPD désignés représentant les différentes Directions et couvrant l'ensemble des métiers.

La politique de protection des données personnelles a été mise à jour en 2018, à l'occasion de la mise en application du RGPD. Cette démarche s'applique à toutes les filiales de Berger-Levrault et reprend les grands principes directeurs en matière de traitement des données, à savoir :

- Respect des finalités,
- Proportionnalité et loyauté,
- Pertinence et minimisation,
- Sécurité,
- Accountability,
- Droit d'accès et de rectification,
- Respect des bases légales des traitements.

Pour la mise en place de cette politique, un ensemble d'actions ont été réalisées :

- Réalisation de Registres des traitements,
- Audits des traitements et conseils aux acteurs responsables d'un traitement,
- Code de Conduite intégrant la protection des données personnelles,
- Sensibilisation du personnel en présentiel ou via e-learning,
- Mise en place de procédures liées à la protection des données,
- Audit d'intégration des nouvelles sociétés.

Le respect de la protection des données s'applique pour Berger-Levrault en tant que :

- **Responsable de Traitement,**
- **Sous-Traitant de ses clients.**

Dans ce dernier cas, nous accompagnons nos clients dans le respect de la protection des données : Conformité des contrats, Tutoriels RGPD et communications.

Le groupe des Référents RGPD se réunit mensuellement pour réaliser le suivi des actions et répondre aux sujets d'actualité. En 2020, les principaux sujets ont concerné :

- L'évolution de la gestion des cookies - communication nouvelles règles et audit des sites,

- L'invalidation du Privacy Shield - 95% des traitements ont les données localisées en Europe. Un plan d'action est mené pour mettre en conformité 3 traitements non conformes.

Les principaux sujets devant être menés en 2021 :

- La réalisation d'une PIA (*Privacy Impact Assessment*) pour les applications à risque,
- La gestion des durées de conservation pour nos traitements et applications clients,
- La sensibilisation à la gestion d'un incident.

6.2. Assurer la sécurité des Systèmes d'information

Afin de piloter, d'organiser et de renforcer la sécurité de nos systèmes d'information, un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) a été recruté en septembre 2020.

Le système d'information de Berger-Levrault constitue une ressource indispensable à la conduite des activités de l'entreprise. Garantir la sécurité du système d'information et des données est au cœur de nos priorités.

C'est une préoccupation constante et primordiale pour Berger-Levrault, afin de :

- Protéger les bases clients, les codes sources des logiciels, le savoir-faire de Berger-Levrault,
- Répondre aux attentes de nos clients en termes de sécurité,
- Respecter les obligations légales et contractuelles,
- Assurer la continuité des activités,
- Protéger l'image du Groupe.

La sécurité est encadrée par une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) basée sur la norme ISO 27002. Elle identifie les principes fondateurs et les règles de sécurité applicables pour assurer la sécurité du Système d'Information dans son propre contexte technique et organisationnel. Elle décrit les exigences fonctionnelles et opérationnelles. La PSSI s'inscrit dans une démarche de gestion des risques liés à la sécurité. Elle est complétée par une Charte informatique annexée au contrat de travail des collaboratrices et collaborateurs.

Nos activités mettent en œuvre le traitement de données sensibles notamment dans le domaine de la santé, nous sommes **agréés (HDS)** Hébergeur de Données de Santé depuis 2010 par l'ASIP Santé, avec notre filiale Sigems.

Le renforcement de la sécurité de nos systèmes et des applications fournies à nos clients est un enjeu fort pour Berger-Levrault. Il s'accompagne de **campagnes régulières de tests d'intrusion** réalisées par un prestataire spécialisé, qualifié PASSI sur cette activité par l'ANSSI. Ces audits sont analysés et suivi d'actions de corrections des éventuelles failles. En 2020 nous avons réalisés 32 audits de sécurité sur nos applications.

Des **actions de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité** sont régulièrement effectuées auprès du personnel. Ces actions peuvent être mises en œuvre par l'entreprise en présentiel ou via des *e-learning*. En 2020, 34% des collaboratrices et collaborateurs ont suivi les *e-learning* de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité.

Des **communications de sensibilisation interne** réalisées par le RSSI sont envoyées régulièrement à l'ensemble du personnel. En 2021, d'autres types de sensibilisations sont envisagées telles que la formation sécurité du développement pour les tech lead, *e-learning* pour les administrateurs et des actions spécifiques sur le phishing.



Enjeu

Maîtriser notre empreinte
environnementale



Par la gestion de nos impacts sur l'environnement, nous contribuons
aux Objectifs de Développement Durable 13 et 15.

7. MAITRISER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

En tant que prestataire de services dans le domaine logiciel pour 90% de son activité, l’empreinte environnementale (ou empreinte carbone) de Berger-Levrault est majoritairement centrée sur :

- Les déplacements des collaborateurs,
- Les activités de bureau,
- Les consommations énergétiques.

7.1. Impact des déplacements professionnels

7.1.1. Les usages

En 2020, la crise sanitaire mondiale a impacté l’ensemble du secteur des déplacements d’affaires. Berger-Levrault oriente ses collaboratrices et collaborateurs vers une rationalisation de la mobilité d’affaires. En effet, suivant la typologie des impacts, la mobilité peut revêtir aussi bien des aspects positifs que négatifs :

	ECONOMIQUE	ENVIRONNEMENTAUX	SOCIAUX & SOCIETAUX
POSITIF	<ul style="list-style-type: none"> • Relation client, développement des compétences, ouverture de nouveaux marchés • Création de valeur, création d'emploi 		<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure compréhension de la culture client • Activité économique des fournisseurs et sous-traitants • Création de richesses et d'emplois
NEGATIF	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de déplacement et temps collaborateur 	<ul style="list-style-type: none"> • Emission de GES, contribution au changement climatique • Pollution de l'air (particules fines) • Pollution de l'eau (selon traitement des déchets par les fournisseurs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Santé, sûreté et sécurité des voyageurs • Congestion urbaine • Conditions de travail voir précarité des salariés des fournisseurs selon secteur et pays

Cette démarche a été renforcée en 2020 avec :

- L’évolution de la crise de la COVID-19,
- Les restrictions imposées,
- La volonté de Berger-Levrault de protéger ses collaboratrices, ses collaborateurs et ses partenaires.

Le service d’installation logiciel chez nos clients, la formation aux produits, ainsi que les contacts commerciaux et managériaux ont nécessité des déplacements, générant une consommation de carburant liée à la flotte automobile d l’entreprise et à des locations de véhicules.

Nos déplacements ayant été limités par la crise sanitaire en 2020, nous ne pouvons pas considérer être à isopérimètre.

■ Les déplacements automobiles

Ainsi, les consommations liées à l’usage des véhicules automobiles en 2020 sont de :

- 555 000 litres (-27% par rapport à 2019) soit environ 1803.75 tonnes de CO2 pour la flotte automobile Berger-Levrault,
- 475 000 kms parcourus avec l’utilisation de la location de véhicules de courte et moyenne durée soit une estimation 66 tonnes de CO2 calculée par notre partenaire AVIS.

En 2020, le total des émissions de CO2 relatif aux usages automobiles est estimé à 1869.75 tonnes pour l'ensemble du périmètre Berger-Levrault France.

Au-delà de la crise sanitaire, d'autres éléments de contexte impactent la quantité des émissions de CO2 :

- Berger-Levrault poursuit le développement de nouveaux dispositifs technologiques permettant d'installer des logiciels et de former les clients à distance : la croissance du modèle SAAS (Software As A Service) facilitant cette évolution.
- Les recrutements réalisés pour renforcer la mise en service, contribuent à l'augmentation progressive de notre parc automobile ainsi qu'à nos consommations de locations de véhicules de courtes et moyennes durées. Cependant la grille de véhicule attribuée aux collaborateurs est déterminée selon plusieurs critères dont celui de la pollution.
- Enfin, des actions de formation des conducteurs via e-learning ont eu lieu dont un module sur l'écoconduite.

■ Les déplacements en train et en avion

Notre partenaire VOYAGEXPERT a intégré de nouveaux calculateurs très performants, qui prennent notamment en compte de façon plus poussée : le type d'appareil, le poids des passagers & bagages, la capacité réelle (nombre de sièges) de chaque appareil, le kérosène embarqué et la consommation de carburant de l'avion en vol par exemple.

Ainsi pour 2020, les modalités du calcul des émissions sont modifiées et gagnent en précision. C'est pourquoi malgré une diminution des déplacements liés la crise sanitaire de la COVID-19, selon ce nouveau mode de calcul les émissions sont supérieures à l'année précédente. Pour 2020, elles sont estimées à :

- 412 tonnes de CO2 (pour 1 622 000 kms parcourus) pour l'avion
- 1,7 tonnes (pour 401 000 kms parcourus) pour le train

Le total des émissions lié à la mobilité d'affaires est estimé à 2 283.45 tonnes de CO2.

Ainsi, notre impact moyen par salarié est de 1.76 tonnes de CO2 pour les déplacements professionnels (carburant et voyages professionnels).

7.1.2. Les actions de compensation carbone

Le transport aérien est un poste important d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES).

En 2020, Berger-Levrault a contractualisé avec Air France, son fournisseur principal en ce domaine, la possibilité de compenser ces émissions.

Ainsi au titre de l'année 2020, Air France compense l'ensemble des émissions dues à nos vols intérieurs.

Nous compensons de notre côté l'ensemble des émissions liées aux vols internationaux via le projet Vichada de la société EcoAct.

Il s'agit d'un montant facturé selon le nombre de tonnes émises qui est ensuite transformé en actions concrètes. D'après le site de la société, l'objectif du projet Vichada en Colombie est de développer des forêts de feuillus de haute qualité tout en stabilisant ou en restaurant des zones fragiles et dégradées. Il combine des activités de boisement et de reboisement pour une production raisonnée de bois, la préservation de la biodiversité et la restauration des écosystèmes.

Ce projet s'aligne sur les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD N°11,13, et 15).

ODD 11 : Villes et communautés durables. Le projet crée de nombreux emplois à temps plein et rapproches les communautés existantes.

ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions. Le projet permet la plantation de nombreux arbres et protège les zones naturelles en danger. La conservation des forêts crée des couloirs naturels et assure la connectivité des écosystèmes naturels régionaux.

ODD 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.

7.2. Gestion des achats

Berger-Levrault souhaite s'engager dans la mise en place d'une politique d'achats durables.

A cet effet, en 2020, une demande a été faite auprès de la CCI Grand Est pour participer à un cycle de formation sur le « *sourcing* durable ». Ce cycle de formation vient d'être accepté ce qui permettra à deux personnes du service des achats d'y participer en 2021.

7.3. Gestion des déchets

Parmi nos 32 sites français, 10 ont déjà mis en place le tri des déchets soit 31%.

Il s'agit des sites suivants : Arpaillargues, Boulogne-Billancourt, Champigneulle, La Ferté-Bernard, Labège, Limonest, Lyon, Marseille, Pérols et Villeneuve-sur-Lot.

Des actions supplémentaires ont été mises en place par le site de Champigneulle en plus du tri sélectif, de la valorisation du bois, du papier et du plastique :

- **La collecte des D3E** | 420 kgs en 2020,
- **La collecte des mégots** | 3,5 kgs en 2020 qui seront ensuite dépollués puis recyclés. Ils deviennent alors des briquettes de CSS (combustibles solides de substitution),
- **La collecte des stylos usagés** | 3 kgs en 2020 qui seront remis à une commune référencée comme point de collecte TERRACYCLE BIC.

Par ailleurs, nous avons débuté un projet lié au matériel informatique qui se poursuit sur 2021 : donner une seconde vie à nos PC réformés mais toujours utilisables. Une étude est en cours avec la société BIS REPETITA.

Enfin, le site de Champigneulle est certifié ISO 14001.

L'ISO 14001 est une norme internationalement reconnue qui établit les exigences relatives à un système de management environnemental. Elle nous aide à améliorer notre performance environnementale grâce à une utilisation plus rationnelle des ressources et à la réduction des déchets,

Ce système de management environnemental global nous aide à identifier, gérer, surveiller et maîtriser les questions environnementales.



Enjeu

Agir au cœur des territoires

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



10 RÉDUCTION DES
INÉGALITÉS



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



En s'impliquant dans la vie des territoires, nous apportons notre contribution aux Objectifs de Développement Durable 3, 4, 5, 9, 10 et 11.

8. AGIR AU CŒUR DES TERRITOIRES

8.1. Une couverture nationale

Avec ses 32 implantations sur le territoire, Berger-Levrault s'attache à conserver et à développer sa présence sur l'ensemble du territoire national et participe activement à l'emploi local.

La présence de Berger-Levrault sur l'ensemble du territoire et sa politique volontariste en matière de formation et d'insertion conduisent l'entreprise à nouer des relations partenariales avec différents établissements et associations.

8.2. Pour un numérique responsable

Berger-Levrault est un acteur engagé dans son écosystème. Nous échangeons avec différents acteurs sur les enjeux sociétaux liés au numérique.

À titre d'exemple, l'entreprise encourage les rencontres à l'extérieur et au sein de ses établissements afin de donner à ses interlocuteurs (professionnels, collégiens, lycéens, étudiants, jeunes en échec scolaire...) une représentation la plus concrète possible des métiers du numérique, permettant ainsi une meilleure compréhension, gage de réussite en matière d'insertion et de recrutement.

Voici quelques exemples de rencontres, participations et contributions au cours de l'année 2020.

- **Participation aux travaux de la Fondation Internet Nouvelle Génération (FING) du programme CapacityLab**

Le numérique sous l'angle du pouvoir d'agir individuel et collectif : un changement de paradigme pour les politiques publiques et les stratégies de grands acteurs, des clés pour la conception des dispositifs numériques eux-mêmes, un enrichissement des ingénieries de médiation et d'accompagnement des usagers. En partenariat avec des acteurs publics (sociaux, territoriaux), privés, innovateurs, médiateurs, la mise en place d'un *CapacityLab* vise à partager des ressources et à faire émerger des projets transformateurs à vocation d'impact court-moyen terme.

- **Participation aux travaux de la FING du programme Reset sur « Dématérialiser sans déshumaniser »**

Recherche d'intentions de transformation pour des services en ligne inclusifs, des dispositifs techniques simplifiés pour des services dématérialisés "*inclusifs by design*".

- **Participation aux travaux de la FING du programme Reset sur « Quel avenir de la démocratie ? »**

Recherche d'intentions de transformation des facteurs de "qualité démocratique".

La démarche doit permettre d'identifier les rationalités des outils existants et de prendre du recul sur les orientations sociétales qu'ils constituent. En effet pour regarder les technologies pour *ce qu'elles peuvent vraiment* apporter en démocratie, et considérant que les technologies ne sont pas neutres (ex : Réseaux sociaux et élections politiques), il convient d'être attentif aux choix de conception et aux logiques d'appropriation par les acteurs à l'œuvre.

- **Co-pilotage du groupe « Inclusion numérique »** de la commission mixte **Syntec Numérique et Tech in France** - Villes et Territoires afin de préparer un Livre Blanc pour sensibiliser les élus.

- **Participation au projet régional en Occitanie, Rhinocc**, enquête Sicoval.
Rhinocc fait partie du réseau des 11 premiers Hubs pour un numérique inclusif en France, impulsé par la Banque des Territoires en partenariat avec la Mission Société Numérique dans la cadre de la Stratégie Nationale pour un Numérique Inclusif du Secrétariat d'État chargé du Numérique.
L'inclusion numérique vise à rendre le numérique accessible à tous les publics, grâce à un accompagnement et à la transmission de compétences, et ce, afin de favoriser leur autonomie et leur insertion sociale, professionnelle, économique, etc.
- **Contribution à la rédaction d'un état de l'art sociologique** sur la fracture numérique et la capacitation par une doctorante.
- **Contribution pour favoriser la bonne poursuite éducative** pendant la crise sanitaire avec le don de 15 postes informatiques dans un établissement scolaire toulousain.

8.3. Au service des citoyens

Par la nature des produits développés ainsi que les marques du Groupe, Berger-Levrault favorise et facilite le développement des liens sociaux. Par exemple :



Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges

- BL.senior, plateforme multi-métiers de gestion des personnes âgées en EHPAD ou à domicile
- Projet de recherche SenseLife, œuvrant pour le maintien à domicile de personnes fragilisées
- Valorisation des conditions de travail du personnel



Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

- Programme RHINOCC de lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme
- Partenariats universitaires Citizen Challenge, concours en collaboration avec des écoles partenaires
- BL Institut, cellule interne qui accompagne le développement personnel des collaboratrices et collaborateurs et leurs compétences



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- Plan de réduction des inégalités salariales



Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

- CARL, plateforme prédictive de prévention et de maintenance
- Neolink, plateforme de mise en relation des personnes en situation de fragilité économique avec l'écosystème de l'emploi local
- BL.repas, Programme de lutte contre le gaspillage alimentaire dans les cantines scolaires

■ « ZOOM » sur des solutions logicielles de Berger-Levrault aidantes dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID-19

En 2020, avec la crise Sanitaire, certaines solutions Berger-Levrault se sont montrées particulièrement utiles pour améliorer les conditions de vie des citoyennes et citoyens. Notamment :



NEOLINK

Outil de génération de plateformes collaboratives et affinitaires, il permet de construire des solutions numériques innovantes dans le domaine de l'entraide, de l'inclusion des publics fragilisés et de la e.démocratie.

Dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19, Berger-Levrault a **mis à disposition des départements sa plateforme d'emploi NEOLINK** pour accélérer le recrutement de main d'œuvre dans les secteurs impactés par le confinement.

L'impulsion a été donnée par le secteur agricole pour ses besoins de main d'œuvre au travers de l'opération nationale "Des bras pour votre assiette" lancée en partenariat entre Pôle Emploi et l'Association nationale pour l'emploi et la formation des agriculteurs (Anefa).

Berger-Levrault a donc décidé d'accompagner les initiatives des départements qui le souhaitaient, pour étendre ce modèle à tout type de poste durant la crise sanitaire (agriculture, maraichage, structures d'hébergement des personnes âgées, sécurité, etc.), ceci toujours au profit des bénéficiaires du RSA pour leur retour à l'emploi, mais également en offrant la possibilité d'associer d'autres publics (étudiants, chercheurs d'emploi de tous profils, ...).

Voici d'autres exemples de communication et d'offre d'utilisation de produit pour faciliter le quotidien des collectivités et de ses usagers.

MARS 2020

- Dans un contexte inédit face à la COVID-19, Berger-Levrault souhaite soutenir les collectivités territoriales dans leur mission de service public.
BL.system care : notre solution est rendue gratuite (accessible en 72h et jusqu'à fin juin 2020) avec pour objectif est de faciliter la mise en place du télétravail pour les agents des collectivités.
- Les mesures prises en raison de la COVID-19 rendent impossibles les visites des proches aux ainés hébergés dans les établissements spécifiques. En réponse à cette situation inhabituelle, Berger-Levrault met gracieusement à disposition une solution logicielle (un portail web et son application mobile) permettant le partage de moments de vie entre les résidents et leurs proches.
BL. Familink (renommée **BL.infofamille**) : notre solution est rendue gratuite jusqu'à mi-juin 2020.

MAI 2020

- Contact des clients pour le déconfinement afin de faciliter la gestion des flux de personnes et l'accès des citoyennes et citoyens aux services communaux (pour éviter les files d'attente et faciliter le respect des règles de distanciation sociale). Proposition de solution logicielle pour la gestion des rendez-vous et les démarches en ligne essentielles aux usagers.

JUIN 2020

- **Berger-Levrault propose l'appli mobile CIVOX en version 100% gratuite** et sans engagement à l'attention des collectivités dans le but de garder le lien et d'informer rapidement les citoyennes et citoyens via leur smartphone : notifications push, signalement d'incident avec photo et géolocalisation, informer des actions de la commune (actualités, alertes, bonnes pratiques, ouverture des écoles, fonctionnement

des services , distribution de masques, etc.), géolocaliser et contacter rapidement des lieux utiles (points de distribution de masques, centres de dépistage, centres de soins, cabinets médicaux, commerces ouverts, services publics ouverts, etc.)

OCTOBRE 2020

- Communication sur une nouvelle fonctionnalité très utile de **ResUrgences** (logiciel de gestion des services d'urgence des établissements sanitaires). La fonctionnalité « Plan du service » intégrant le circuit Plan blanc COVID facilite la localisation des patientes et patients.
Elle apporte donc une grande sérénité au service d'accueil des urgences souvent sur-sollicité. Les familles sont apaisées car elles sont informées en temps réel de l'évolution de la prise en charge de leur proche.

8.4. Pour le développement de nouveaux usages

En 2020, Berger-Levrault a investi **25% de son chiffre d'affaires dans la recherche, l'innovation et le développement de nouveaux usages numériques**. Les domaines dans lesquels nous nous investissons :

- La digitalisation des échanges et de la connaissance,
- Les nouveaux services aux usagers,
- L'optimisation des usages,
- Le cloud et les services en ligne,
- La dématérialisation,
- Les nouvelles technologies au service de la performance,
- La data et l'intelligence artificielle.

Notre système d'innovation s'appuie sur une trentaine de partenariats externes avec des universités en pointe et des laboratoires prestigieux comme l'INRIA, Télécom SudParis, LAAS, Université de Barcelone... et aussi sur d'importants travaux internes au sein de BL Institut, dont le Conseil Scientifique est piloté par Milad Doueïhi, universitaire américain dont les travaux sur le thème de l'humanisme numérique sont au cœur de la transformation digitale de la société. Par ce biais, Berger-Levrault s'implique dans une approche pluridisciplinaire.

Par ailleurs, nos expertes et experts interviennent dans des colloques pour transmettre et se nourrir des connaissances nécessaires à l'accélération de l'innovation œuvrant pour le bien commun. Nos travaux de recherche sont publiés dans des revues scientifiques internationales.

Berger-Levrault est également partie prenante de l'écosystème de la recherche. A ce titre nous sommes membre du :

- Conseil d'administration de l'ANRT (Association Nationale Recherche Technologie),
- Conseil d'administration de l'AFIA (Association Française pour l'Intelligence Artificielle),
- Comité de pilotage industriel de l'Institut Mines-Telecom,
- Comité de pilotage de l'Institut Carnot Cognition,
- Collège industriel du groupe de recherche IVRV.

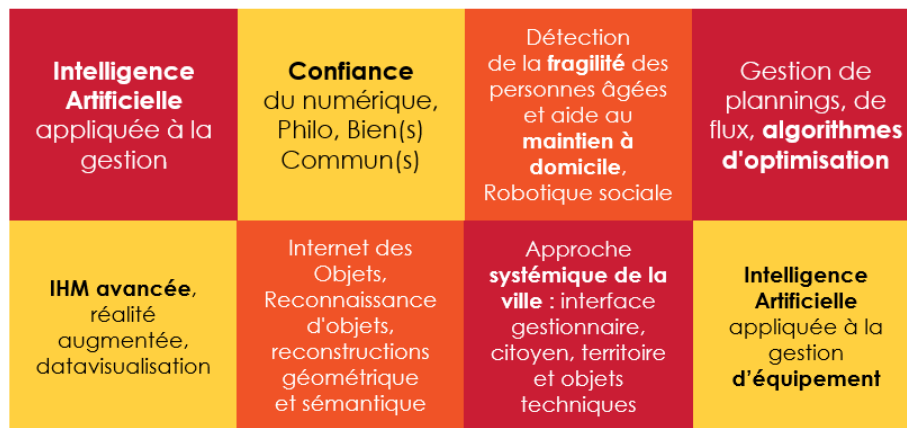
Par ailleurs, nous intervenons en tant qu'expert auprès de la commission Européenne pour des programmes tels que : SME Instruments, Eurostar, FastTrack, Eureka : Research and Innovation Foundation Cyprus, Innovation Fund Danemark, PADR (Preparatory Action on Defence Research).

En 2020, notre équipe de 48 chercheuses et chercheurs a travaillé sur 13 programmes :

- 5 sur la recherche appliquée à nos moyens industriels (production de logiciels)



- 8 sur la recherche appliquée pour apporter des solutions aux métiers de nos clients et aux enjeux de la société



8.5. La Fondation Berger-Levrault

La Fondation Berger-Levrault soutient des projets éducatifs, culturels et de préservation du patrimoine.

Berger-Levrault a choisi de placer le régime de la Fondation sous l'égide de la Fondation de France pour des raisons de rigueur, de confiance et de transparence. Reconnue pour son sérieux et sa fiabilité, la Fondation de France se consacre depuis 40 ans à la philanthropie. Berger-Levrault a ainsi la garantie d'une gestion comptable et financière transparente et la certitude que ses fonds sont consacrés à l'enjeu de financement choisi.

La Fondation Berger-Levrault fonctionne sur un modèle sans dotation d'origine, à durée limitée. Son comité exécutif est constitué de 5 personnes extérieures dont le Président, 3 représentants de Berger-Levrault et une déléguée générale nommée par Berger-Levrault, en charge de l'animation et des relations extérieures.

En 2020, Berger-Levrault a versé 68 000€ à la fondation (le budget a ainsi progressé de 17% depuis 2019) et 39 projets ont été soutenus sur le territoire français.

Par leur nature, ces projets contribuent aux ODD (Objectifs de Développement Durable) des Nations Unies. Les principaux ODD identifiés sont :



1	Expli'Cité – département 95 - ODD 4 et ODD 10 - aspect numérique
2	Moi dans 10 ans – 94 - ODD 4 et ODD 10 - numérique
3	Les Pupilles de l'Enseignement Public du Cher – 18 – ODD 3 et ODD 10
4	Les Amis de Saint-Julien d'Ance – 43 – ODD 4 et ODD 11
5	Collectif item – 69 – ODD 4
6	Abbaye-école de Sorèze – 81 – ODD 4 - numérique
7	Agence Ciclic Val-de-Loire – 37 – ODD 10
8	Association Michel Dinet – 54 – ODD 4
9	Le Rire Médecin – ODD 4 et ODD 3
10	ERDA Insula Orchestra – 92 - ODD 4 et ODD 10
11	Musique en soin – 85 – ODD 3
12	L minuscule – 76 – ODD 11
13	CinéSav – 34 - ODD 4
14	La Fabrique de la Danse – 75 – ODD 10 et ODD 3
15	Association City Zen Café – 13 - ODD 10 et ODD 3
16	Collège alternatif Les Pinsons – 67 – ODD 4 et ODD 10
17	Les Arts Florissants – 75 – ODD 4 - numérique
18	L'Orchestre de Chambre de Paris – 75 - ODD 10
19	Paroles Indigo – 13 – ODD 10
20	Travers d'Art – 75 et Maroc – ODD 10
21	Les Talens Lyriques – 75 – ODD 10 et ODD 4 - numérique
22	Léthé musicale – 69 – ODD 10
23	Carrozone Teatro – 75 – ODD 4
24	Ecole Régionale Premier Degré Strasbourg – 67 - ODD 10
25	Fédération Locale Alternative Culturelle – 59 - ODD 11
26	Mes Mains en Or – 87 – ODD 10
27	Wikimedia – 75 – ODD 4 - numérique
28	Reg@rts – Guyane - ODD 10 et ODD 5
29	Les Entrep' en Occitanie Pyrénées – 31 – ODD 10 - numérique
30	Ville d'Haillicourt – 62 – ODD 11
31	Carrefour des sciences et des arts – 46 – ODD 4 et ODD 10
32	Manzakin – 75 - ODD 4 et ODD 10
33	Maestra production – 92 – ODD 4
34	Le concert spirituel – 75 – ODD 4 et ODD 10
35	Culture Remix Midi-Py – 31 - ODD 4 et ODD 10
36	École primaire Tlemcen – 75 – ODD 4 et ODD 3
37	Coup de pouce – 69 – ODD 4 et ODD 10
38	Illusion & Macadam – 34 – ODD 10
39	Course en cours – 75 - ODD 4 et ODD 5

9. Contacts

CONTACTS

Maryse PENEN
Directrice Communication et RSE
Maryse.penen@berger-levrault.com

ADRESSES ET LIENS UTILES BERGER-LEVRULT

Siège social :
892 rue Yves Kermen
92100 Boulogne-Billancourt

Centre administratif et opérationnel :
64 rue Jean Rostand
31670 Labège Cedex

www.berger-levrault.com
boutique.berger-levrault.fr

10. Annexes

ANNEXE 1 : Note méthodologique DPEF 2020

Période de reporting

Les données collectées couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2020. La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

Périmètre du reporting

Le périmètre de la déclaration de performance extra-financière 2020 comprend l'ensemble du périmètre France qui inclut les entités suivantes : Berger-Levrault SA, CARL, Sigems, Sigems Data Center, Segilog, Neolink et Expertiz Santé.

Le périmètre de publication de la déclaration de performance extra-financière a été étendu cette année, au-delà du périmètre réglementaire (Berger-Levrault SA), par volonté d'afficher notre ambition en matière de stratégie et de politique RSE qui s'étend à l'ensemble des entités au niveau de la France.

Notre DPEF vise à refléter nos engagements collectifs et les efforts fait sur les sujets RSE, sur l'ensemble des entités du périmètre Berger-Levrault France.

Présentation des principaux risques

Les risques significatifs évoqués dans le présent document ont été déterminés en fonction de critères en lien avec la pérennité de l'entreprise.

Notre force première : les collaboratrices et collaborateurs. Les risques associés sont : leur employabilité, leur bien-être et l'attractivité de l'entreprise permettant d'assurer la continuité des services.

Pour assurer la pérennité de Berger-Levrault, il est également primordial de conserver la confiance de nos clientes et clients. Pour cela, il nous appartient de gérer les risques liés au droit des affaires, à notre impact sociétal et environnemental ainsi qu'à la protection des données et la cybersécurité.

Description des politiques appliquées

Pour chaque risque significatif, nous présentons l'enjeu pour Berger-Levrault ainsi qu'une description des politiques mises en œuvre pour prévenir, identifier ou atténuer leur survenance.

(Cf. référence du paragraphe concerné dans le tableau de synthèse des risques au paragraphe 3.2)

Choix des indicateurs

Les résultats des politiques mises en œuvre sont mesurés au travers d'indicateurs sélectionnés de manière à fournir des informations pertinentes sur les risques et enjeux couverts par nos politiques.

(Cf. annexe 2 : Récapitulatif des indicateurs clés par enjeux)

Comparabilité des indicateurs

De nouveaux indicateurs sont intégrés pour l'exercice 2020, pour lesquels il n'est pas possible d'établir une comparaison historique avec 2019. La valeur NA (« Non Applicable ») est alors mentionnée.

(cf. annexe 2 : Récapitulatif des indicateurs clés par enjeux)

Les données sont donc publiées sur deux périmètres différents entre 2019 et 2020, ce qui explique une large part des variations observées.

Concernant le cas particulier des tonnages de CO2 émis par les déplacements professionnels, le prestataire VoyagExpert a mis en place une nouvelle méthode de calcul, plus précise, incluant notamment le kérosène utilisé, la capacité réelle des avions ou encore le poids des bagages, etc.

Ce changement de méthode par rapport à 2019 explique les variations observées, malgré une diminution des déplacements professionnels en 2020 dus à la crise sanitaire engendrée par la COVID-19.

Consolidation des données et contrôle interne

Les indicateurs proviennent des données transmises par les différentes directions de Berger-Levrault : Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique, Direction des Achats, Direction RGPD & Cybersécurité, Direction financière & Direction des Partenariats.

Vérification externe

L'Organisme tiers indépendant (OTI) désigné pour vérifier la DPEF est le cabinet d'audit KPMG.

Il produit un avis motivé sur :

- La conformité de la DPEF 2020 aux dispositions prévues au I et II de l'article R. 225 105 (présentation et contenu de la DPEF),
- La sincérité des informations fournies, en particulier des résultats des politiques, incluant les indicateurs clés de performance (3° du I et UU de l'article R. 225-105).

Justifications des exclusions des thématiques obligatoires

Les informations suivantes listées au 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ne sont pas jugées pertinentes, compte tenu de la nature des activités du Groupe Berger-Levrault : l'économie circulaire, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.

ANNEXE 2 : Récapitulatif des indicateurs clés par enjeux

Domaines de Risques	Description des risques	Enjeux	Actions	Indicateurs	2019	2020
Employabilité & transformation des métiers	Ne pas être en capacité de faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise et aux évolutions conjoncturelles des emplois	Maintenir et développer les compétences des collaboratrices et collaborateurs (efficacité opérationnelle des collaborateurs, employabilité, adaptation organisationnelle)	Plan de formation	Part de l'effectif ayant suivi au moins une action de formation	81%	84%
				Nombre total d'heures de formation / ETP	20,9	15,3
				Nombre d'alternants	20	35
			Accès à l'autoformation	Nombre d'ateliers à distance	NA	32
				Nombre d'heure de formation en e-learning / ETP	2,5	1,6
				Développer une culture de management commune	Nombre de managers français ayant suivi le parcours multimodal	NA
Développer et favoriser la pratique de l'anglais	Nombre de personnes faisant parti de ce programme	NA	42			
Attractivité et fidélisation des talents	Perte de talents, difficultés à recruter	Développer la marque employeur	Programme de formation dédié pour BL social Networkers	Nombre de personnes formées	NA	66
		Favoriser de bonnes conditions de travail	Faciliter l'accès au télétravail	Part de l'effectif sédentaire pratiquant le télétravail (hors période COVID)	57%	57%
Diversité et égalité des chances	Traitement inégal du personnel	Favoriser l'égalité Femmes-Hommes	Accord égalité Femmes-Hommes	Taux de managers femme	26%	27%
		Lutter contre les discriminations	Signature de la Charte nationale pour la diversité	Nombre d'actions auprès des partenaires	3	3
		Favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap	Signature de la Charte nationale pour la diversité	Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	4,21	NA
Protection des données et cybersécurité	Atteinte à la protection des données	Anticiper et gérer les cyber attaques, sécuriser les données de nos parties prenantes	Formation RGPD	Part de l'effectif formé en 2020	NA	38%
			Formation cybersécurité	Part de l'effectif formé en 2021	NA	40%
Empreinte environnementale	Impact environnemental négatif	Maîtriser notre empreinte environnementale	Politique de déplacement	Tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels	2033,91	2283,45
				Taux de CO2 moyen émis par ETP pour les déplacements	2,4	1,8
			Mesurer nos déchets	Quantité des D3E collectée (kg)	NA	420
Empreinte socio-économique & impact sociétal	Non implication dans la vie des territoires	Contribuer au développement du territoire	Soutien financier aux associations via la fondation Berger-Levrault	Nombre de projets financés	31	39

Contexte de calcul des indicateurs :

- Part de l'effectif ayant suivi une action de formation : calculé par rapport au nombre de salariés total au 31.12.2020 sur le périmètre France (rappel : 1356 et ETP 1297).
- Taux de managers femme : par « manager », Berger-Levrault fait référence à des postes avec encadrement d'équipe ou des postes avec un enjeu stratégique.
- Les actions auprès des partenaires sont des actions de collaboration et d'accompagnement pour lutter contre les discriminations lors d'événements avec des associations partenaires.
- Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap en 2020 n'est pas disponible au moment de la rédaction du présent document. La méthode de calcul est modifiée est et directement envoyé par la DSN, le taux sera reçu dans le courant du deuxième trimestre 2021.
- Part de l'effectif formé à la RGPD & sécurité : calculé par rapport au nombre de salariés total au 31.12.2020 sur le périmètre France.
- Tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels & Tonnage de CO2 moyen émis par ETP pour les déplacements : le tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels en avion et en train est fourni par le prestataire VoyagExpert. Les facteurs d'émission sont fournis directement par le prestataire.
- Nombre de projets financés : correspond au nombre de projets sélectionnés en 2020 pour recevoir un financement de la fondation Berger-Levrault.

ANNEXE 3 : Récapitulatif des « Positive Actions » 2020

Action	Mois	Description
Medaviz, service de téléconsultation médicale	janvier	Service de téléconsultation médicale inclus dans la garantie mutuelle santé Prévirance et intégralement pris en charge financièrement, souscrit auprès de l'entreprise française Medaviz. Des médecins, tous diplômés en France et inscrits à l'Ordre Français de leur spécialité, sont disponibles instantanément et répondent à toutes les questions de santé par téléphone, 24h/24 et 7j/7.
Formation sur la parentalité épanouie	février	Nous offrons un coffret maternité à chaque nouvelle collaboratrice qui annonce sa grossesse (ou adoption) et proposons des ateliers de développement personnel sur la thématique centrale des équilibres de vie. Nous avons également réalisé un pilote en France pour les jeunes papas afin de lancer en 2021 une démarche mixte à l'ensemble du Groupe.
LIVE #1 de Pierre-Marie LEHUCHER	mars	Premier événement en direct réalisé au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Notre PDG a pris la parole afin de rassurer en cette première période de confinement.
Service de téléconsultation psychologique	mars	Face au contexte sanitaire inédit, Berger Levrault et la Mutuelle Prévirance ont offert aux salariés intéressés de bénéficier d'une journée d'échange en téléconsultation avec des psychologues, de façon anonyme.
Vidéo sur le télétravail	avril	Au moment du premier confinement où le télétravail est devenu incontournable, une vidéo positive et joyeuse sur quelques bonnes pratiques a été diffusée au personnel français.
Activités sportives en ligne	avril	Pour vivre au mieux la période de confinement, garder le lien avec les collaborateurs du Groupe et à la demande de certain(e)s d'entre eux/elles, des activités sportives en ligne gratuites et animées par une coach sportive ont été proposées sur la base du volontariat.
Conférence "Le Télétravail et les enfants"	avril	Au tout début du confinement, nous avons initié une démarche d'ateliers en ligne avec une 1ère conférence animée par des intervenants externes sur la problématique du télétravail en présence de leurs enfants. Carole GENDRE et Olivier BLANCHARD ont animé une séance pendant 1h30 pour donner des pistes d'organisation dans ce contexte inédit (accessible aussi en replay sur notre plateforme elearning)
Conférence "Développer ses compétences pendant le confinement"	avril	La période du confinement pouvait être une période propice à la formation, une conférence autour du développement des compétences a été mise en place (replay également accessible) afin d'aider les collaborateurs à prendre conscience et identifier leurs compétences.
Parcours d'auto-formation Voltaire	avril	Initialement prévu uniquement pour les métiers de l'assistante (plan de développement des compétences 2020), nous avons décidé d'ouvrir l'accès à la plateforme Voltaire à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pendant près de 3 mois. Ce parcours, en elearning, est adaptatif en fonction du niveau de l'apprenant (test de positionnement) - il avance à son rythme et selon ses besoins.
Parcours d'auto-formation GoodHabitz	avril	Pendant le confinement, nous avons souhaité mettre l'accent sur le développement personnel. La plateforme elearning GOODHABITZ a été ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pendant près de 3 mois. Gestion du stress, gestion du temps, confiance en soi, autant de sujets qui pouvaient être traités selon leurs besoins et leur rythme.
Concours de dessin (Les superhéros et les superhéroïnes du Coronavirus)	avril	Toujours pendant le confinement et à l'initiative de notre filiale espagnole, un concours de dessin en ligne sur le thème "Les Superhéros et les superhéroïnes du Coronavirus" a été organisé auprès des enfants des collaborateurs âgés de 3 à 12 ans. L'objectif de ce concours était, d'une part de les divertir pendant ces journées de confinement et de donner libre cours à leur imagination, et d'autre part d'envoyer ensuite leurs contributions en guise de message de soutien au personnel aidant.
Création de la communauté BL Social Networkers	avril	En vue de renforcer notre présence digitale sur les réseaux sociaux, une communauté interne d'ambassadeurs "BL Social Networkers" a été formée. Les collaborateurs volontaires et déjà actifs sur les réseaux sociaux ayant pris part à ce programme ont été formés et sont régulièrement nourris avec des actualités sur le Groupe pour accroître notre visibilité à l'international.
Virtual Coffee	avril	Au quotidien, difficile de trouver le temps de se connaître et de partager un moment entre collègues. L'objectif de l'opération Virtual Coffee est de nouer ou renouer des liens même à distance entre collègues et de leur permettre de faire connaissance grâce à un principe de mise en relation par binôme, de façon aléatoire après inscription individuelle.
Parcours d'auto-formation Phosforea sur la cybercriminalité	mai	Avec l'intensification du télétravail pendant le confinement, les cybercriminels ont intensifié leurs attaques vis à vis des entreprises. Il paraissait donc primordial de lancer une sensibilisation obligatoire pendant le mois de mai, qui se déclinait en 6 modules/vidéos accessibles sur notre plateforme elearning (partenariat avec Phosforea).
Journée internationale des familles	mai	Le 15 mai a été l'occasion de célébrer la Journée internationale des Familles qui avait pour thème "L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale" par l'envoi d'un message interne de soutien à nos collaborateurs. En ce contexte particulier de pandémie mondiale et de télétravail, la journée des familles a résonné encore davantage.
LIVE #2 de Pierre-Marie LEHUCHER	juillet	Deuxième événement en direct réalisé au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Notre PDG a pris la parole à nouveau en début d'été afin de rassurer et de saluer l'implication de toutes les équipes.
Festival de la Mêlée numérique	septembre	Berger-Levrault a été partenaire GOLD de l'événement "Festival de la Mêlée Numérique" organisé mi-physiquement mi-virtuellement autour de l'innovation et des retours d'expériences faites localement.
Sollicitation Couturières de Toulouse pour création de masques tissus	octobre	Soucieux de favoriser les activités locales et dans le but d'une démarche solidaire, Berger Levrault a passé commande de plus de 6000 masques en tissu auprès de l'association "Les couturières de Toulouse". Cette action s'inscrit dans une démarche éco-responsable favorisant la réinsertion professionnelle car elle a permis de recruter 9 couturières et d'engager une trentaine de volontaires.
Ecole Simplon / programme #GoGirls	octobre	Plusieurs femmes issues de métiers divers en lien avec le numérique sont intervenues auprès de la promotion 2 Hackeuses de l'Ecole Simplon Occitanie. En guise d'introduction, une vidéo sur les idées reçues du métier de développeur(se) a été créée puis diffusée sur les réseaux sociaux.
Vidéo Charte du recrutement	septembre	Mise en place des 8 règles d'or d'un bon recrutement chez Berger-Levrault. Cette courte vidéo a été diffusée auprès des managers et en externe, afin de donner le cadre et la dynamique dans laquelle la politique recrutement s'inscrit désormais.
Demi journée intégration étudiants BL	octobre	Organisation d'un événement 100% en ligne pour les 60 nouveaux étudiants Berger-Levrault, incluant un escape game personnalisé dans leur langue d'origine à finaliser en équipe sur l'histoire du Groupe. L'objectif était de créer une dynamique commune, leur permettre de se rencontrer et passer un moment convivial tous ensemble pour leur souhaiter la bienvenue au sein de Berger-Levrault.
3 ateliers collaboratifs sur les valeurs de l'entreprise	octobre	Dans le cadre du projet d'entreprise BL 2025, un panel de collaborateurs issus de nos pays d'implantation a été sollicité afin de nous aider dans notre démarche de réflexion sur la terminologie de nos valeurs. Quatre ateliers collaboratifs ont eu lieu.
Formation des référents harcèlement	octobre	Outre les mesures et accords pris pour réduire les inégalités H/F au sein de l'entreprise, une démarche a été engagée afin d'aller encore plus loin pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail. Deux référents internes se sont portés volontaires pour renforcer cette action et ont été formés afin de recevoir la parole de salariés qui pourraient être victimes de tels agissements ; traiter ces situations en lien avec la Direction et les Représentants du Personnel. Une vidéo les présentant a ainsi été réalisée et diffusée en France.
Campagne de sensibilisation au harcèlement	novembre	
BL Talk	novembre	La transversalité de nos activités nous amène de plus en plus à échanger en anglais mais nous manquons de pratique. Bien que chaque collaborateur ait un accès à la plateforme de langues ALTISSIA, nous souhaitons lancer un dispositif visant à favoriser les échanges. Le principe de BL TALK est de former des binômes, sur volontariat, avec des collaborateurs qui ont idéalement une langue native différente. 32 binômes sont actuellement formés. Un groupe TEAMS permet d'alimenter la communauté au travers de leçons, astuces, propositions par Kyle MAHONEY.
Prises de parole du COMEX	novembre	Quatre membres du COMEX de Berger-Levrault ont pris la parole en vidéo afin de dresser un état des lieux et de partager les perspectives à venir. (PDG, Direction Affaires Générales, Direction Marketing Produits, Direction commerciale)
Journée mondiale du handicap - Campagne de sensibilisation interne/externe	décembre	À l'occasion de la journée du 3 décembre dédiée aux personnes handicapées, une vidéo reprenant quelques informations basiques sur le handicap a été réalisée. L'objectif était de sensibiliser notre personnel à l'international sur cette thématique, mais aussi de rappeler notre engagement volontariste en la matière, les actions déjà effectuées dans nos pays respectifs et le chemin restant à faire marqué comme #Ensemble allons plus loin. Cette vidéo a également été partagée sur les réseaux sociaux.
Citizen Challenge	décembre	Le BL CityZEN Challenge est un concours international destiné à des étudiants dans le domaine IT. L'objectif est de développer des solutions digitales qui puissent répondre aux besoins des citoyens dans tous les domaines couverts par Berger-Levrault. En 2020-2021, la 5ème édition du BL CityZEN Challenge est lancée auprès de 12 écoles partenaires dans 4 pays différents (France, Espagne, Maroc et Canada) autour du thème : la pandémie COVID.
Ateliers online BL Institut / Let's learn	toute l'année	Lancement de l'initiative pendant le confinement, nous avons décidé de maintenir ce dispositif à la rentrée 2020 en le structurant davantage. Les ateliers Let's Learn ont pour objectif de poursuivre le développement des compétences sous une forme nouvelle, au travers d'ateliers animés par des prestataires externes ou des collaborateurs internes. Chaque jeudi de 13h15 à 14h, un atelier est proposé sur l'une des grandes thématiques : pratiques collaboratives, culture client, laboratoire de connaissances et bien dans sa tech.
BL'come	toute l'année	Le rendez-vous "BL'come" est proposé à distance aux nouveaux arrivants de l'ensemble du Groupe pour souhaiter la bienvenue. L'idée est de donner les grandes ambitions, présenter les métiers qui nous rejoignent et avoir un moment d'échange/présentation entre tous ces nouveaux arrivants.