Berger Levrault

DPEF 2021

Déclaration de Performance Extra-Financière

Sommaire

3 Message du Directeur Général Délégué
4 Profil de Berger-Levrault
8 La RSE chez Berger-Levrault
16 Nos risques et enjeux
19 Attirer et fidéliser nos talents
33 Collaborer de manière éthique
36 Sécuriser les données
41 Maitriser notre empreinte environnementale
48 Agir au cœur des territoires
57 Annexes
62 Contacts

Message du Directeur Général Délégué

À la suite du profond bouleversement des usages qu'a entrainé la pandémie, la mission de Berger-Levrault, consistant à développer de nouvelles solutions digitales pour faciliter le quotidien et améliorer l'efficacité de ses clients et de leurs communautés, a, plus qu'auparavant, démontré son intérêt et sa pertinence.

Au cours des deux dernières années, les équipes de Berger-Levrault ont prouvé leurs remarquables résilience, implication et créativité pour assurer notre mission tout en poursuivant la transformation de l'entreprise engagée dans le cadre du projet stratégique BL2025.

Pour une entreprise comme Berger-Levrault qui œuvre pour le bien commun et dont les clients se placent au service de l'intérêt général, la responsabilité sociétale et environnementale s'inscrit naturellement au cœur du projet de transformation de l'entreprise. A ce titre, différents chantiers associant les collaboratrices et collaborateurs ont été menés ces derniers mois afin de structurer et de mettre encore plus en cohérence notre politique RSE avec la vision de l'entreprise que nous voulons être. Cette nouvelle politique, coconstruite avec notre écosystème, détermine les piliers sur lesquels reposent nos enjeux stratégiques et montre le chemin à entreprendre pour engager une transformation durable.

L'avenir nous réserve d'autres bouleversements et cette année débute d'ailleurs par un évènement géopolitique majeur dont les conséquences vont marquer les mois et années à venir. Je formule le vœu que nous ne soyons pas à nouveau ralentis dans notre dynamique et je sais pouvoir compter sur la pleine mobilisation et l'agilité des collaboratrices et des collaborateurs engagés dans cette transformation. Qu'ils en soient remerciés chaleureusement.

Tugdual Le Bouar, Directeur Général Délégué

Profil de Berger-Levrault

Qui sommes-nous ?

Editeur de logiciels international, Berger-Levrault accompagne les professionnels privés et publics pour répondre aux exigences croissantes de performance et de transformation de leurs métiers.

Avec 2100 collaboratrices et collaborateurs et 51 000 clients en Europe, au Maroc et en Amérique du Nord, le Groupe s'adresse aux collectivités et administrations locales, aux établissements médico-sociaux, au secteur hospitalier, aux entreprises, aux industries et au monde de l'éducation.

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

Notre histoire

Berger-Levrault est une entreprise créée au 15ème siècle dans le domaine de l'imprimerie. Grande, éprise d'aventures et robuste, elle a su traverser les siècles jusqu'à devenir l'heureuse incubatrice de nombreux talents… La longévité hors norme de Berger-Levrault 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.

Nos engagements

Berger-Levrault est engagé 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.

Sa mission est de faire bénéficier ses clients et leurs usagers du potentiel du numérique au travers de plateformes de services intelligentes. Berger-Levrault est résolument tourné vers l'humain, l'innovation et la qualité de service client.

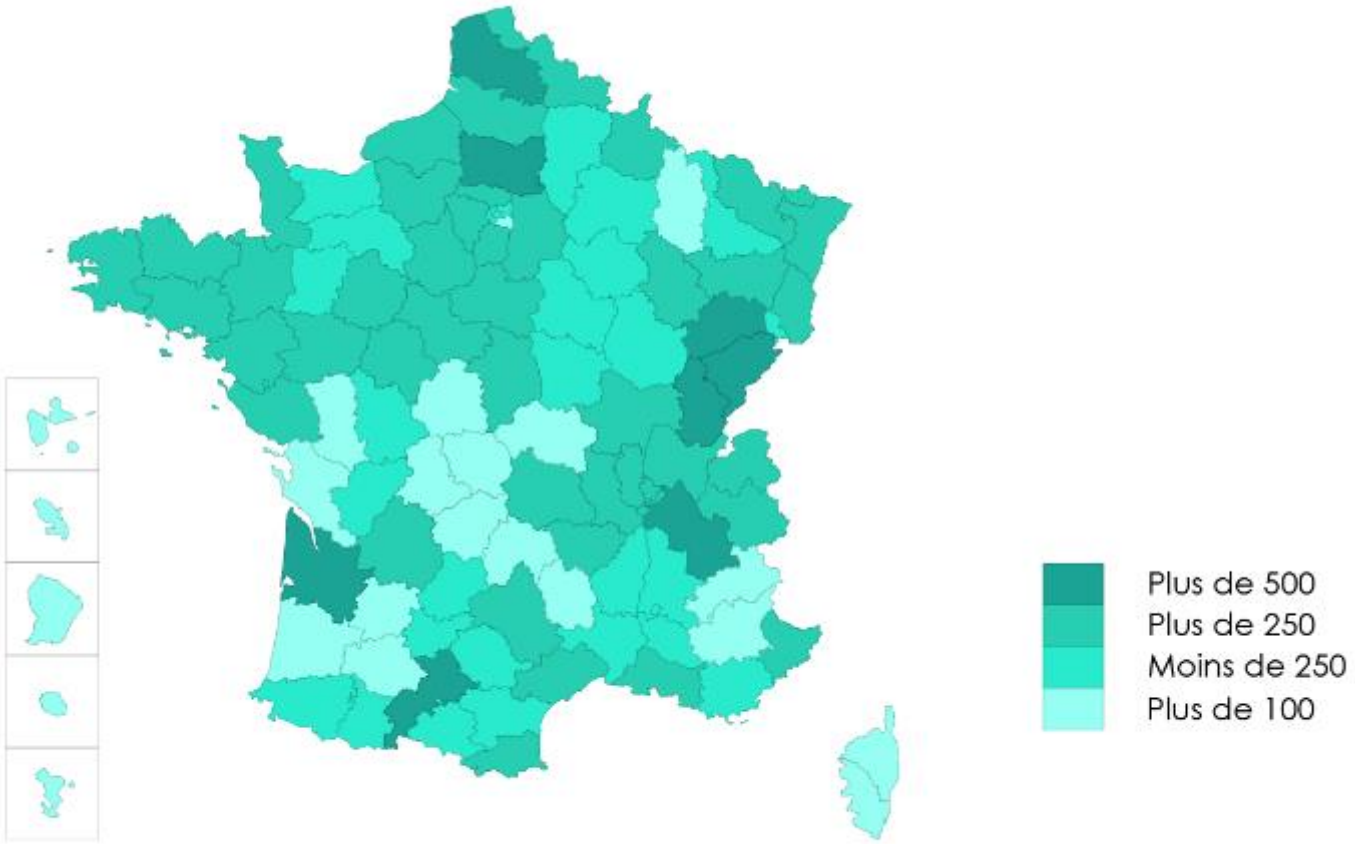
Nos valeurs humanistes

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 en privilégiant le collectif

Notre couverture territoriale



Nos domaines d'expertise

Gestion administrative

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

Citoyens, Familles et Élus

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

Étudiants et Équipe pédagogique

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

Patients, Résidents et Bénéficiaires

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

GMAO et 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

Notre modèle d'affaires

NOS RESSOURCES

PARTIES PRENANTES

- Clients
- Partenaires
- Collaboratrices et collaborateurs
- Actionnaires et financeurs
- Fournisseurs
- Organismes d'État et ministère

FINANCIER

- CA France **155M€**
- CA Groupe **185M€** dont **65%** CA récurrent

HUMAIN

- **1410** talents sur le périmètre France **97% en CDI**
- **78%** d'entre eux ont bénéficié d'une formation

CLIENTS

- **51000** clients dont 26000 clients logiciels

SOCIÉTAL

- **68k€** de dons à la fondation Berger-Levrault

R&D, INNOVATION

- **25%** du CA engagé dans la R&D
- **48** chercheuses et chercheurs

ENVIRONNEMENT

Engagement en faveur du mouvement **Planet Tech'Care (Numeum)** nous donnant accès à des ressources et des méthodes

Données 2021

PROCESSUS DE CRÉATION DE VALEUR BL

UNE ENTREPRISE TOURNÉE VERS LE BIEN COMMUN

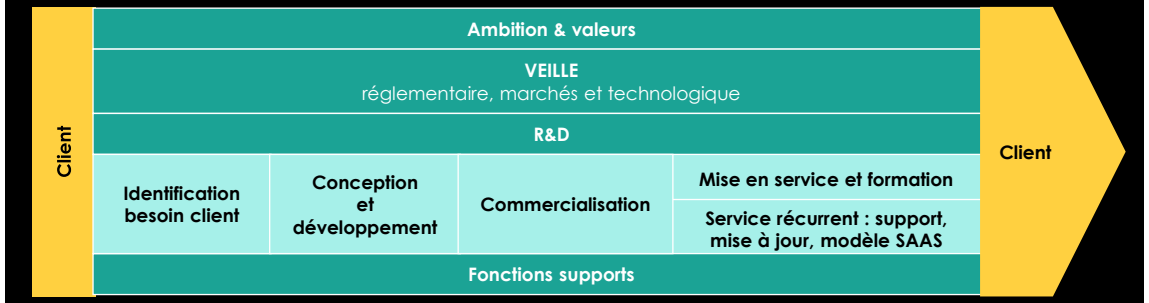
- nos solutions logicielles
- nos publications
- nos pratiques éthiques
- la qualité du dialogue social
- l'importance accordée au bien-être de nos talents

NOS FORCES

- R&D au cœur de l'écosystème numérique
- Couverture territoriale
- Parc clients fidèles
- Richesse et diversité des offres
- Expertise : réglementaire, métiers et technologique

NOS MARCHÉS

- **68%** Collectivités et administrations
- **17%** Social et médico-social
- **6%** Secteur hospitalier
- **5%** Secteur éducatif
- **4%** Entreprises privées, Industrie et Transport



NOS DOMAINES D'EXPERTISE

- Gestion administrative
- GMAO et Asset Management
- Citoyens, Familles et Élus
- Patients, Résidents et Bénéficiaires
- Étudiants et Équipe pédagogique

VALEUR CRÉÉE ET RÉALISATIONS

FINANCIER

- **+10%** CA France *
- **+ 2** nouvelles acquisitions (croissance externe)
- Taux de Churn inférieur à **2,5%**
- Notoriété de marque : **13ème** du TOP TRUFFLE 100

HUMAIN

- **199** recrutements en 2021dont **89%** en CDI
- **+ 2** points sur l'index parité *
- **+ 1** point sur le taux de femmes manager *
- Taux d'absentéisme inférieur à **2,5%**

CLIENTS

- **+ 954** de nouveaux clients en 2021

SOCIÉTAL

- **90%** du CA a un impact sociétal en rapport avec nos marchés (Éducation, Santé, Collectivités)
- **31** projets financés par la Fondation Berger-Levrault
- **47k€** taxe d'apprentissage reversée vers des organismes éducatifs ou inclusifs
- **+ 2** années-hommes d'intervention dans les Think tanks, associations

R&D, INNOVATION

- **13** programmes de recherche appliquée :

5 orientés vers la production de logiciels	**8** dédiés aux solutions métiers et enjeux sociétaux

Participation à plus de **8** comités de travail ou instance de gouvernance tel que : ANRT, AFIA, INRIA, Institut Mines-Telecom, etc.

ENVIRONNEMENT

- **-15%** d'impact sur notre mobilité d'affaires * soit **1,5** tonnes Co2/ ETP
- Travaux autour du Numérique Responsable: mesure énergétique logicielle, sensibilisation interne des développeurs à l'éco conception, etc.

** par rapport à 2020*

La RSE chez Berger-Levrault

De BL 2020 à BL 2025

L'histoire de Berger-Levrault est rythmée par l'innovation et les nouvelles technologies. Son ADN est marqué par une quête permanente d'œuvrer pour le bien commun.

De 2012 à 2020, le projet d'entreprise BL 2020, associant l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, a permis à l'entreprise de doubler le Chiffre d'Affaires, tout en développant ses trois axes stratégiques définis alors :

- la Recherche et l'Innovation,
- l'expansion à l'international,
- la mise en œuvre de nouvelles pratiques collaboratives.

Ce projet a pris corps, et force est de constater que nous avons collectivement progressé sur chacun de ces axes.

Notre projet d'entreprise BL 2025

En 2020 est né le projet ambitieux BL 2025, avec cette même volonté de partager une vision, des valeurs et un chemin avec l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour les cinq prochaines années.

Ce plan stratégique repose sur une réponse collective à trois questions clés :

- En 2025, quels seront nos marchés et nos clients ?
- Quels produits et services offrirons-nous ?
- Quelle entreprise voulons-nous être ?

Ces questions se veulent porteuses d'une transformation durable de l'entreprise lui permettant d'assurer son développement économique dans une dimension internationale par croissance endogène ou exogène.

Ce projet s'accompagne aussi d'une volonté profonde de renforcer et d'affirmer l'engagement de l'entreprise et de ses collaborateurs en termes de développement durable en posant de nouvelles ambitions.

Dans un contexte de pandémie mondiale et pour répondre aux deux premières questions nous avons organisé entre avril et septembre 2021 des ateliers d'idéation en ligne, animés par les managers sous forme de « Serious Game » auquel plus de 80% des collaborateurs ont participé.

Ce fort niveau de participation dans un contexte inédit témoigne de l'engagement de nos talents. Ces travaux sont venus enrichir la vision du Marketing Produits.

Notre responsabilité sociétale et environnementale

A l'ère de la plateformisation, du cloud souverain et des interfaces intelligentes, ces travaux nous conduisent à accélérer l'innovation et la mutualisation dans un contexte international.

BL 2025 est aussi une formidable opportunité de redéfinir nos piliers stratégiques et nos enjeux prioritaires en termes de transformation durable tenant compte de notre vision, de notre ADN et des attentes de toutes nos parties prenantes, dont, bien entendu, celles de nos clients et celles de nos collaborateurs.

En tant qu'acteur majeur du numérique, nous avons une responsabilité sociétale et environnementale pour avoir un impact positif sur notre société et notre environnement, tout comme le devoir d'accompagner nos clients dont la mission essentielle est d'œuvrer pour le bien commun.

Aussi, répondre collectivement et avec authenticité à la question « Quelle entreprise voulons-nous être ? » démontre que notre engagement sociétal et environnemental devient le fil rouge de notre projet d'entreprise.

Construction de notre démarche RSE 2021

Les activités
Berger-Levrault
œuvrent
pour le
Bien commun

Atelier « RSE »
Forum ouvert
COMOP 2020

RSE fil rouge

Berger Levrault 2025

Organisation
structuration
RSE
en interne

Création d'une communauté d'ambassadrices et d'ambassadeurs

Sensibilisation

et mise en route RSE
en interne avec
les ambassadrices
et ambassadeurs

QUICK-WINS

1 **MISE EN ROUTE**
d'actions issues des
suggestions des
ambassadrices et
ambassadeurs

2 **SUIVI**
de la mise en œuvre
des actions en lien avec
les piliers RSE

STRATEGIE

1 Sélection de nos **ENJEUX**
et cartographie
de nos **PARTIES PRENANTES**

2 **DIALOGUE**
avec nos Parties Prenantes
en lien avec
les ENJEUX identifiés

Liens avec
nos actions
QUICK WIN
et nos ENJEUX

Matrice de Matérialité

PLAN DE TRANSFORMATION
Traduction
de nos engagements
dans chacun
de nos services
+ actions de
collaboratrices
et collaborateurs
volontaires

Berger Levrault 2025

Sens & raison d'être,
Engagements,
Feuille de route
Embarquement
de notre communauté

Elaboration DPEF

Notre histoire | **2020** | **2021** | **2022++**

Instances de pilotage de notre démarche

En 2020, et avec le soutien du COMEX, une nouvelle direction **COMMUNICATION & RSE** a vu le jour, se dotant de nouvelles compétences internes en termes de Responsabilité Sociétale et Environnementale, nouant des liens auprès d'experts externes pour bénéficier également de l'expérience de professionnels dans le secteur du numérique. Cette nouvelle direction a en charge le pilotage de la stratégie et le suivi de sa mise en œuvre. Elle veille également à coordonner la démarche au niveau international.

En parallèle, une communauté de **40 ambassadeurs** identifiés comme collaboratrices et collaborateurs engagés a été créée avec la volonté de se mettre en route collectivement.

Un **comité stratégique** a été créé dès le mois d'avril 2021, regroupant 24 collaborateurs dont certains membres du COMEX, CODIR, mais aussi des ambassadeurs actifs.

L'objectif de ce comité est d'aboutir à l'identification des piliers stratégiques de notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise, et pour chacun d'eux, les ambitions que nous nous fixons et les objectifs à atteindre.

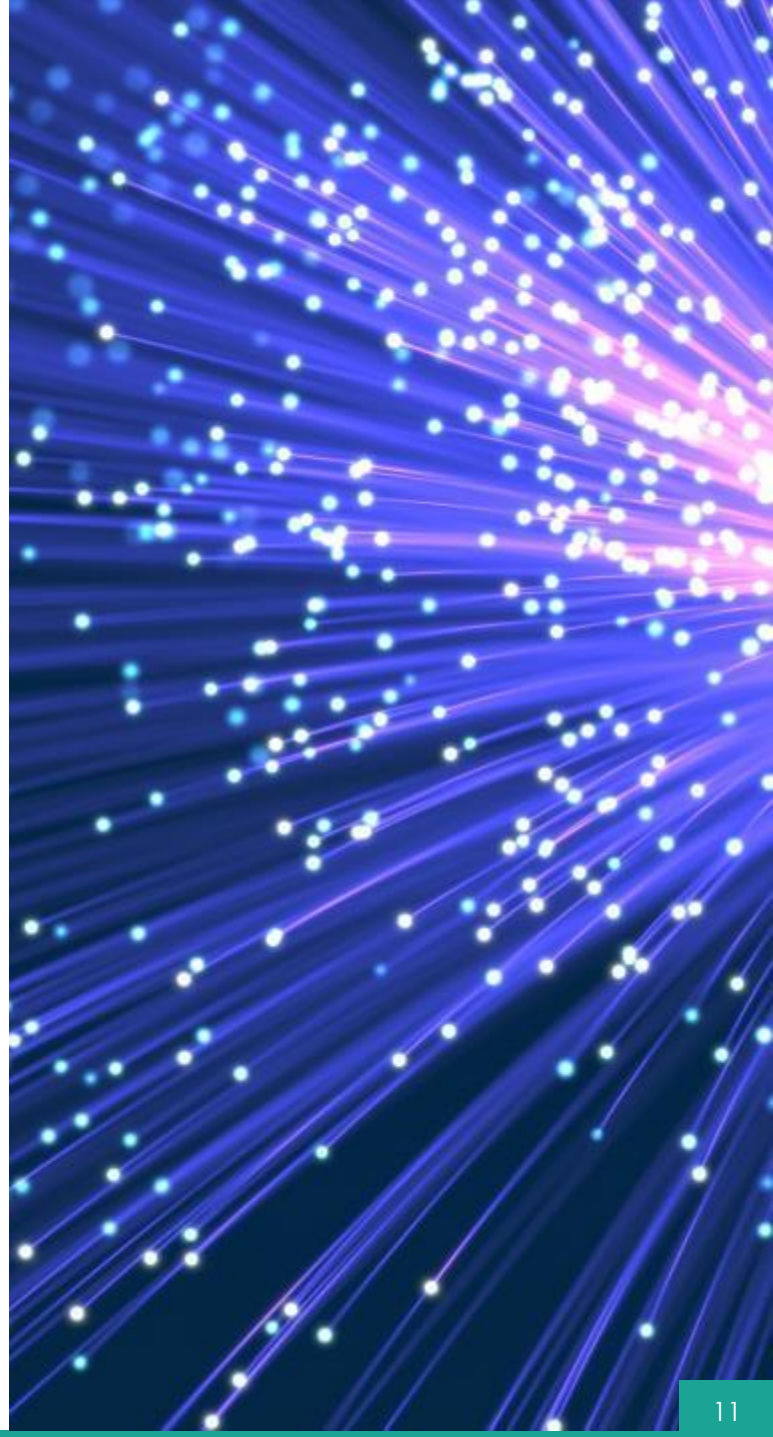
Un **comité de suivi** constitué d'un pilote, d'un copilote et d'un sponsor COMEX par pilier, aura pour objectif de rendre compte de l'avancée de nos actions.

Une mise en route engageante dès 2021 avec les initiatives « Quick Wins »

Avant de démarrer les propositions d'action, il nous est paru indispensable de proposer à toutes les ambassadrices et tous les ambassadeurs un atelier de sensibilisation à la RSE dans toutes ses dimensions et plus particulièrement au Numérique Responsable.

Un atelier collaboratif a permis de faire émerger 8 propositions d'actions portées par un pilote et son équipage de façon volontaire.

Bien entendu, cette mise en route sur le volet opérationnel est en lien avec nos activités et nos engagements, et a permis à un groupe de collaboratrices et collaborateurs de porter des actions d'amélioration concrètes telles que : la parité, « l'On boarding », l'inclusion ou encore l'écoconception par exemple.



La définition de nos enjeux prioritaires

A l'aide du **comité stratégique RSE**, nous avons identifié les **6 piliers** sur lesquels reposent notre stratégie :

HUMAIN **CONFIANCE** **CLIENT** **ENVIRONNEMENT** **INNOVATION** **SOCIÉTAL**

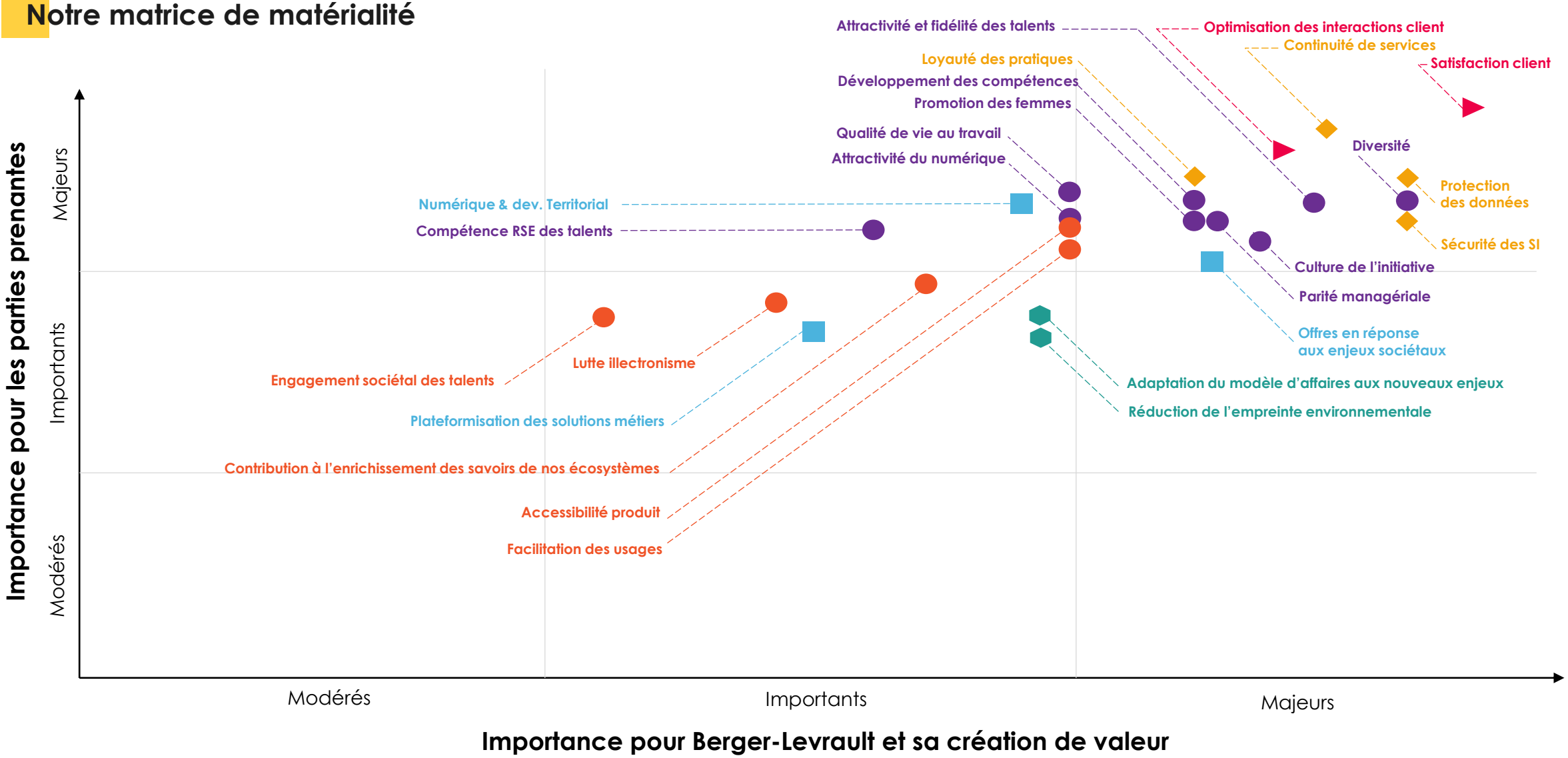
Le comité stratégique va poser une ambition pour chacun des piliers, qui seront présentées dans notre DPEF 2022.
Nous avons sélectionné 25 enjeux identifiés comme importants par notre comité stratégique RSE. Après avoir cartographié nos parties prenantes, nous avons fait le choix d'interroger principalement le premier cercle de nos parties prenantes, à savoir celles exerçant une influence forte et directe avec Berger-Levrault et sur lesquelles nous avons un impact direct et significatif : les clients dans une dimension internationale, les collaboratrices et collaborateurs, les fournisseurs et partenaires.

Les clients : nous les avons interrogés au travers d'ateliers en ligne qui nous ont permis de recueillir leurs priorités en termes d'enjeux sociétaux et environnementaux. Pour ce faire nous avons organisé 5 panels : Collectivités Territoriales France, Administration Publique Espagne, Médico-Social & Santé France, Education Canada et secteur privé CARL.
Les collaboratrices et collaborateurs : nous avons administré une enquête (plus de 45% de taux de retour).
Les fournisseurs et partenaires : nous avons là aussi fait le choix de les consulter via un questionnaire en ligne.

Construction et validation de la matrice de matérialité
Tout ce travail a permis d'aboutir à la réalisation d'une première matrice de matérialité qui permet de cartographier nos enjeux majeurs. Cette matrice a été réalisée en positionnant les enjeux selon deux axes : l'importance pour les parties prenantes en ordonnée et l'importance pour Berger Levrault pour sa création de valeur matérielle et immatérielle en abscisse. Cette matrice a été présentée et discutée en Comex et en CA.

L'aboutissement de ce travail de cartographie s'est terminé en fin d'année 2021.
Il permet de confirmer les enjeux préalablement identifiés dans nos précédentes DPEF et vient étoffer nos enjeux en lien avec nos parties prenantes telles que nos clients par exemple.

Notre matrice de matérialité



Nos 6 domaines d'enjeux

- HUMAIN
- CONFIANCE
- CLIENT
- ENVIRONNEMENT
- INNOVATION
- SOCIÉTAL

Communication interne et externe

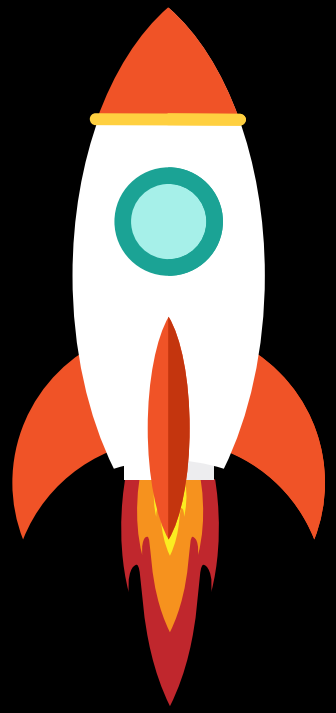
Conscients que la communication est essentielle pour accompagner ce projet d'entreprise, nous avons fait le choix de procéder en deux temps.

- **La création du BETTER LIVING PROGRAM**

Donner tout le sens et les preuves à nos équipes internes qui seront les meilleures ambassadrices auprès de notre écosystème. Courant 2021, nous avons créé le programme [B]etter [L]iving (BL pour Berger-Levrault) dans lequel s'inscrit toute notre démarche RSE et qui vise à donner du sens à notre action.

MOVING TO BL 2025

Tous actrices et acteurs !



06 — **Guidage & pilotage vers BL 2025… et au-delà !** — COPIL RSE

05 — **Mise en orbite**
En associant les collaboratrices et collaborateurs, les ambassadrices et ambassadeurs, les co-pilotes et le COMEX — Communauté RSE

04 — **Validation plan de vol**
Présentation et validation de la stratégie — Validation comité BL 2025

En 2021, on est là !

03 — **Définition de notre trajectoire**
Définition du cadre Numérique Responsable
Formulation de propositions d'engagements — Ambassadeurs [B]etter [Li]ving

02 — **Activation**
Sensibilisation RSE / Enjeu du numérique
Réseau d'ambassadeurs volontaires — Ambassadeurs [B]etter [L]iving

01 — **Socle de lancement**
La RSE, fil rouge du projet BL 2025 — COMEX

La communication interne

Nous avons également communiqué en interne au travers de notes d'informations et nous sommes également intervenus à chaque réunion managers mensuelle pour expliciter le sens de notre action et détailler les avancées relatives à la construction de notre stratégie RSE.

En 2022, la communication interne sera renforcée pour susciter l'engagement des collaboratrices et collaborateurs.
La communication externe sur notre démarche RSE est envisagée sur le dernier trimestre 2022.

Communiqué interne

Quelle entreprise voulons-nous être en 2025 ?

Agir collectivement au sein de Berger-Levrault pour contribuer au bien commun

Depuis 2020 et au même titre que d'autres entreprises du secteur du logiciel, notre Groupe a affronté des épreuves tout à tour liées à la pandémie de Covid-19 et aux récentes cyberattaques. Même si ces épreuves ont parfois ralenti nos projets et une partie de nos activités, elles ne doivent pas remettre en cause nos travaux de fond, et notamment ceux autour du programme BL 2025.

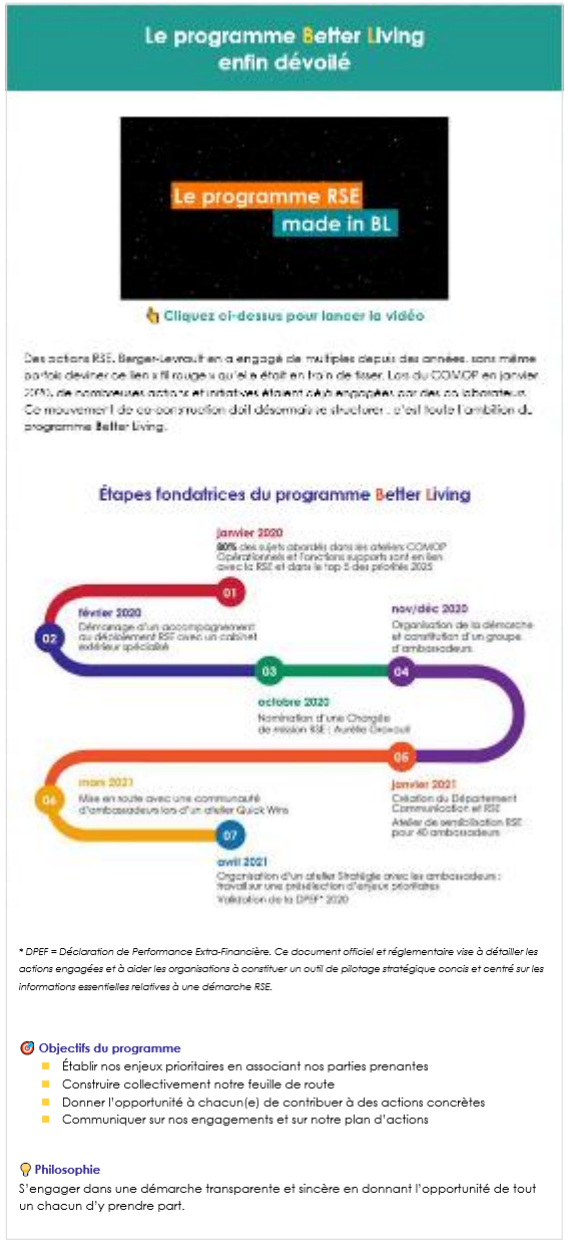
BL 2025 nous amène à nous questionner sur nos manières, nos clients, nos produits mais aussi sur l'entreprise que nous représentons et celle que nous souhaitons devenir. Cette question est fondamentale et chacun(e) d'entre nous peut apporter sa contribution pour façonner notre entreprise de demain. Nos valeurs humanistes, socle de notre raison d'être, doivent pouvoir s'exprimer au travers de choix stratégiques et d'actions collectives. Qu'il s'agisse de démarche volontaire, au-delà du cadre légal, l'enjeu prioritaire dans l'univers de la RSE : **Responsabilité Sociétale des Entreprises.**

Qu'est-ce que la RSE ?

C'est la **mise en pratique du développement durable au sein des organisations afin d'avoir un impact positif sur la société en général**, en respectant l'environnement, en suivant un modèle économiquement viable, et en ne compromettant pas les besoins des générations futures.

La performance sociétale recherchée s'applique aussi bien sur le volet environnemental, sociétal qu'économique. Pour une démarche sincère et durable, les organisations structurent leur **politique RSE** en associant leurs **parties prenantes** (collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, acteurs du territoire…) en vue de formuler ensuite des **engagements sur des enjeux prioritaires.**

17 Objectifs de Développement Durable ont été définis à horizon 2030 au niveau mondial par les États membres des Nations Unies. Ces ODD sont une référence dans la définition des priorités stratégiques par les organisations souhaitant déployer une démarche RSE.
(En savoir + sur les ODD sur le site de l'ONU : clique-ici)



Le programme Better Living enfin dévoilé

Cliquez ci-dessus pour lancer la vidéo

Des actions RSE, Berger-Levrault en a engagé de multiples depuis des années, sans même parfois deviner ce lien « fil rouge » qu'il était en train de tisser. Lors du COMOP en janvier 2020, de nombreuses actions et initiatives étaient déjà engagées par des collaborateurs. Ce mouvement de co-construction doit désormais se structurer : c'est toute l'ambition du programme Better Living.

Étapes fondatrices du programme Better Living

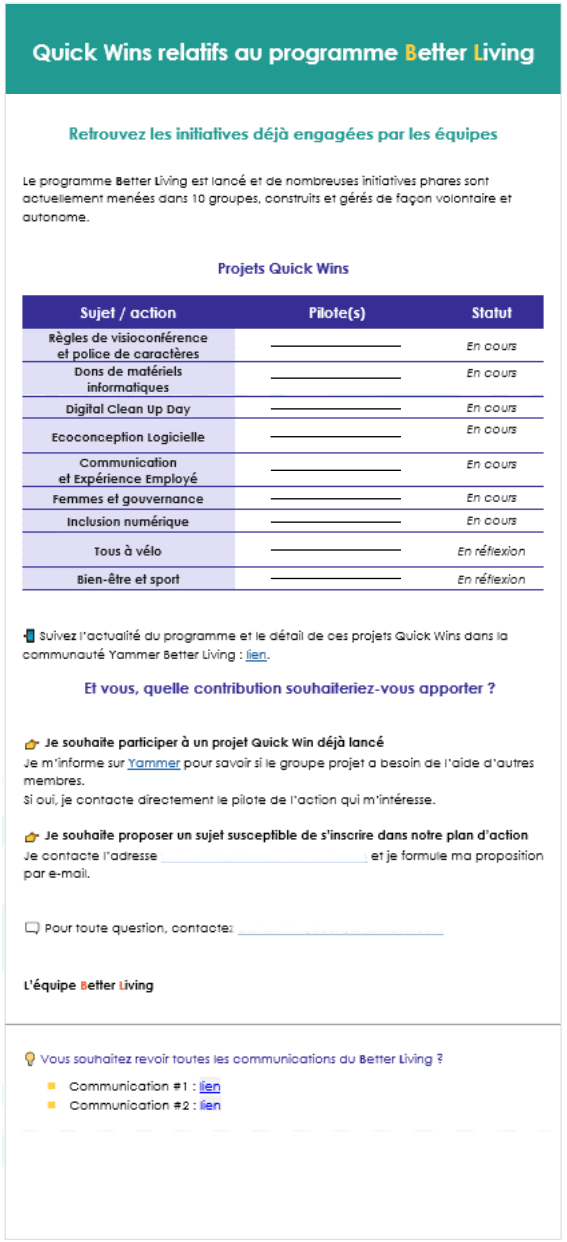
** DPEF = Déclaration de Performance Extra-Financière. Ce document officiel et réglementaire vise à détailler les actions engagées et à aider les organisations à constituer un outil de pilotage stratégique concis et centré sur les informations essentielles relatives à une démarche RSE.*

Objectifs du programme

- Établir nos enjeux prioritaires en associant nos parties prenantes
- Construire collectivement notre feuille de route
- Donner l'opportunité à chacun(e) de contribuer à des actions concrètes
- Communiquer sur nos engagements et sur notre plan d'actions

Philosophie

S'engager dans une démarche transparente et sincère en donnant l'opportunité de tout un chacun d'y prendre part.



Quick Wins relatifs au programme Better Living

Retrouvez les initiatives déjà engagées par les équipes

Le programme Better Living est lancé et de nombreuses initiatives phares sont actuellement menées dans 10 groupes, construits et gérés de façon volontaire et autonome.

Projets Quick Wins

Sujet / action	Pilote(s)	Statut
Règles de visioconférence et police de caractères	_____	*En cours*
Dons de matériels informatiques	_____	*En cours*
Digital Clean Up Day	_____	*En cours*
Ecoconception Logicielle	_____	*En cours*
Communication et Expérience Employé	_____	*En cours*
Femmes et gouvernance	_____	*En cours*
Inclusion numérique	_____	*En cours*
Tous à vélo	_____	*En réflexion*
Bien-être et sport	_____	*En réflexion*

Suivez l'actualité du programme et le détail de ces projets Quick Wins dans la communauté Yammer Better Living : lien.

Et vous, quelle contribution souhaiteriez-vous apporter ?

Je souhaite participer à un projet Quick Win déjà lancé
Je m'informe sur Yammer pour savoir si le groupe projet a besoin de l'aide d'autres membres.
Si oui, je contacte directement le pilote de l'action qui m'intéresse.

Je souhaite proposer un sujet susceptible de s'inscrire dans notre plan d'action
Je contacte l'adresse _____ et je formule ma proposition par e-mail.

Pour toute question, contacte: _____

L'équipe Better Living

Vous souhaitez revoir toutes les communications du Better Living ?

- Communication #1 : lien
- Communication #2 : lien

Nos risques et enjeux

Avant propos

L'année 2021 voit se concrétiser la mise en place et le déploiement de notre démarche RSE dans le but de concilier la performance durable et le management responsable tout en veillant à l'amélioration progressive de notre empreinte environnementale.

Les experts métiers des différents services Berger-Levrault ont contribué à l'élaboration de notre DPEF, notamment la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique, la Direction des Achats, la Direction RGPD & Cybersécurité, la Direction financière et la Direction des partenariats.

Les risques présentés ont été validés par chaque service concerné ainsi que par le COMEX.
Les risques identifiés et présentés ci-après sont en cohérence avec les travaux que nous avons menés en 2021 pour la réalisation de notre première matrice de matérialité.

Présentation des enjeux et risques identifiés

Voici en synthèse, les **risques** identifiés et nos **enjeux** détaillés ci-après dans la DPEF 2021.
Nos travaux de réflexion RSE sur l'année 2021 et la matrice de matérialité réalisée en fin d'année 2021 sont en cohérence et rejoignent les enjeux que nous avions déjà identifiés préalablement.

En effet, notre stratégie RSE repose désormais sur 6 piliers :

HUMAIN · CONFIANCE · CLIENT · ENVIRONNEMENT · INNOVATION · SOCIÉTAL

Pour la DPEF 2021, le pilier client est en lien avec la partie des risques liés à l'éthique des affaires ainsi que la protection des données et cybersécurité. A la lumière des travaux réalisés en 2021, notre DPEF 2022 rendra compte de nos avancées sur chacun des piliers précédemment cités.

Correspondance risques, matérialité et enjeux

RISQUES INITIAUX IDENTIFIES	**Employabilité & Transformation des métiers** Incapacité à faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise et aux évolutions conjoncturelles des emplois **Rétention des talents** Perte de talents, difficultés à recruter **Diversité & Égalité des chances** Traitement inégal des salariés	**Ethique des affaires** Prévention de la fraude, la corruption, le non-respect de la règlementation	**Protection des données & Cybersécurité** Atteinte aux données et aux infrastructures	**Empreinte environnementale** Impact environnemental négatif	**Empreinte socio-économique & Impact sociétal** Rupture avec les attentes et la vie des territoires
RISQUES IDENTIFIES FAISANT LE LIEN AVEC LA MATRICE DE MATÉRIALITÉ	HUMAIN **Employabilité & Transformation des métiers** ▪ Culture de l'initiative ▪ Compétence RSE des talents **Rétention des talents** ▪ Attractivité et fidélité des talents ▪ Développement des compétences ▪ Qualité de vie au travail ▪ Attractivité du numérique **Diversité & Égalité des chances** ▪ Diversité ▪ Parité managériale ▪ Promotion des femmes	CONFIANCE CLIENT **Ethique des affaires** ▪ Loyauté des pratiques ▪ Continuité de services ▪ Optimisation des interactions clients ▪ Satisfaction client	CONFIANCE CLIENT **Protection des données & Cybersécurité** ▪ Protection des données ▪ Sécurité des SI	ENVIRONNEMENT **Empreinte environnementale** ▪ Réduction de l'empreinte environnementale ▪ Adaptation du modèle d'affaires aux nouveaux enjeux	SOCIÉTAL INNOVATION **Empreinte socio-économique & Impact sociétal** ▪ Contribution à l'enrichissement des savoirs de nos écosystèmes ▪ Engagement sociétal des talents ▪ Lutte contre l'illectronisme ▪ Accessibilité produits ▪ Facilitation des usages ▪ Numérique & dev. territorial ▪ Offres en réponse aux enjeux sociétaux ▪ Plateformisation des solutions métiers
ENJEUX LIES	**Enjeu 1** Attirer et fidéliser nos talents (p 19)	**Enjeu 2** Collaborer de manière éthique (p 33)	**Enjeu 3** Sécuriser les données (p 36)	**Enjeu 4** Maîtriser notre empreinte environnementale (p 41)	**Enjeu 5** Agir au cœur des territoires (p 48)

Le tableau récapitulatif des indicateurs liés aux enjeux est disponible en Annexe 2 (page 59)

Nos performances extra-financières permettent de contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.
Les ODD s'adressent à tous, États comme entreprises ou société civile, et s'inscrivent dans le programme de développement :

Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030

Les politiques mises en œuvre par Berger-Levrault pour répondre à nos enjeux permettent de contribuer à 13 des 17 ODD répertoriés par les Etats membres des Nations unies dans le cadre de l'Agenda 2030.

Ainsi, par la nature de nos activités et par la façon de répondre à nos enjeux, nous apportons notre contribution aux 13 ODD suivants :

Enjeu 1

Attirer et fidéliser nos talents

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 à cet enjeu.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Nos collaboratrices et collaborateurs

Effectifs inscrits au 31 décembre 2021

- 1410 salariés au 31 décembre 2021, le Groupe Berger-Levrault France enregistre des effectifs en hausse de 4% : 199 entrées tout type de contrats confondus,
- 1,7% des effectifs en CDD. Ce ratio demeure faible.
  Notre business modèle, très prédictif, couplé à notre volonté de projeter nos salariés dans le long terme nous ont toujours poussés à limiter le recours aux CDD,
- 38% de femmes sur l'effectif total soit une progression de 1 point par rapport à 2020. Nos actions sociétales en faveur de l'inclusion des femmes dans le secteur du numérique favorisent la progression de ce taux,
- 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.

Mouvement au cours de l'exercice

- 138 départs : ce nombre est expliqué par une progression globale des effectifs et un report de départs ayant été limité en 2020 du fait de la crise sanitaire,
- Turn-over de 12% sur l'année, bien qu'en progression, ce taux reste cohérent avec l'augmentation des entrées/sorties ainsi que les acquisitions en cours d'année,
- 35 embauches issues de la cooptation favorisée par la mise en place d'une politique spécifique,
- 37 embauches de collaborateurs et collaboratrices venant de pays étrangers,
- 10 personnes ont bénéficié d'une mobilité internationale au sein du Groupe Berger-Levrault.

Organisation du travail et qualité de vie au travail

L'organisation du temps de travail

- 1355 ETP (pour 1 937 100 heures travaillées),
- Horaires hebdomadaires : entre 35 et 39 heures travaillées par semaine sur 4,5 ou 5 jours,
- Flexibilité d'horaires journaliers : plage fixe et plage variable, afin de concilier au mieux les exigences professionnelles, les contraintes et les souhaits personnels,
- Le travail à temps partiel est facilité en encourageant l'acceptation des demandes des salariés lorsqu'elles sont compatibles avec leur emploi, Ainsi, au 31 décembre 2021, nous comptions 110 salariés à temps partiel,
- Poursuite de notre politique de télétravail volontariste portée à 3 jours par semaine (signature d'un accord en mars 2021).
  Suite à une enquête interne, 80% des collaboratrices et collaborateurs ont fait le choix de télétravailler 3 jours par semaine.

Enfin, nous sommes respectueux de l'équilibre à garantir aux salariés entre vie professionnelle et vie privée en veillant à ne pas les solliciter en dehors de leurs heures de travail et en rappelant le droit pour chacun à la déconnexion, sujet qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise signé en mars 2021, et qui comporte des fiches pratiques pour organiser son télétravail et son droit à la déconnexion.

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
- Nous restons cependant vigilants sur :
    - les risques psycho-sociaux (RPS) qui pourraient être détectés : nous avons réalisé 3 ateliers de formation à destination des managers pour la gestion des RPS (notamment une vigilance aux signaux faibles moins perceptibles en situation de télétravail)
    - les risques routiers engendrés par les déplacements de ses salariés itinérants (écoconduite)

Le suivi de l'absentéisme

- L'absentéisme progresse passant de 2,43% à 3,20% en 2021
  Ces deux années sont difficilement comparables car l'absentéisme 2020 a été largement impacté par les mesures de confinement,
- On observe une augmentation du nombre de jours d'absence (16 275 en 2021 contre 11 509 en 2020) expliqué par le contexte COVID et les conséquences observées de celui-ci sur la bonne santé physique et mentale des personnes,
- L'absentéisme pour accident de travail progresse de 131 à 236 jours. Cette variation est principalement expliquée par un de nos salariés particulièrement affecté.

Favoriser le lien social, la bonne santé mentale et physique

Afin de préserver le lien social nous avons notamment proposé :

- **Des « Virtual coffee » :** cafés virtuels entre collègues mis en relation de façon aléatoire, par binôme pour faire connaissance ou renouer des liens.
- **Une journée internationale des étudiants** : événement organisé à distance dont le but est de favoriser l'intégration de l'ensemble des étudiants du Groupe. Introduction par un membre du COMEX et participation à un Escape Game en équipe sur le thème du « *Hacking* ».
- **Des conférences Let's learn** (45 min à la pause méridienne), telles que :
    - Comment collaborer quand on est si différents : Les recettes qui marchent vraiment dans un environnement interculturel !
    - Communiquer au-delà des barrières linguistiques et culturelles dans un monde virtuel et international
    - Le travail en intelligence collective - Comment mieux avancer ensemble ?
    - Travail sur écran, postures et bonnes pratiques !
    - Apprendre à gérer son temps
- **La mise en place d'une action sportive « Bien-être & sport » dans le cadre des « *Quick Wins* ».** *(Rappel : volet opérationnel de notre démarche RSE, favorisant la prise d'initiative en interne).*
  Ce sont 74 collègues qui ont relevé le défi inter-entreprises afin de soutenir la Fondation Toulouse Cancer Santé ! Berger-Levrault termine 2ème du challenge au classement de pas totaux.
- **Réalisation d'une série de 8 vidéos sur « Les gestes qui sauvent »** : l'objectif de cette mini-série vidéo relative aux premiers secours est de sensibiliser et d'informer l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs sur les gestes qui sauvent au travers de vidéos thématiques diffusées chaque mois.

(Cf. Annexe 4, p61 : Liste détaillée des « Positive actions »)

Le développement des compétences

Les politiques mises en œuvre en matière de formation

La crise sanitaire nous a profondément bouleversé et a accéléré notre transformation pour accompagner les équipes dans leur quotidien.
Le BL Institut a ainsi poursuivi ses efforts pour permettre aux équipes d'être formées sur les problématiques opérationnelles.

- **Renforcement de l'auto-formation**

Accent mis sur le RGPD et la cybersécurité : à la suite de la cyberattaque vécue au printemps 2021, nous avons renforcé la sensibilisation et la formation des collaboratrices et collaborateurs sur les thématiques de cybersécurité et phishing. Deux modules e-learning ont été mis en place avec relances et suivi réguliers.
En 2021, 42% des collaboratrices et collaborateurs ont validé le module d'e-learning.

- **« *Let's Learn* » : poursuite des ateliers & conférences à distance**

Des rendez-vous de 45 minutes animés par des intervenants internes ou externes sur l'une des thématiques suivantes :

LABORATOIRE DES CONNAISSANCES	CULTURE CLIENT	BIEN DANS SA TECH	PRATIQUES COLLABORATIVES

Évolution du dispositif sur 2021 en :

- Réduisant le nombre de conférence à 2 par mois pour éviter le phénomène sociétal de l'hyper-connexion (initialement sur un rythme d'une conférence/semaine)
- Alternant les jours proposés pour tenter de répondre aux mieux aux emplois du temps de chacun.

Vif succès au rendez-vous : nous avons réuni plus de **542 collaborateurs sur 32 rendez-vous en 2021**.

Politique de formation hybride : présentiel et distanciel

La succession de plusieurs confinements et la cyber attaque ont bouleversé l'organisation des formations.

Ce bouleversement nous a amené à systématiser le principe des formations à distance pour maintenir notre engagement de développement des compétences. En parallèle, nous avons maintenu les formations en présentiel quand cela a été possible.

Maintien de **4 programmes clés** initialement lancés en 2020 qui se sont déroulés en distanciel :

BL SOCIAL NETWORKERS

- Renforcement de notre présence sur les réseaux sociaux depuis 2020 afin de développer notre marque employeur,
- Création d'une communauté d'ambassadrices et ambassadeurs,
- Animation régulière d'un programme de formation dédié,
- **75** nouvelles personnes formées toutes entités confondues en France en 2021.
- La communauté des BL social *Networkers* en 2021 en France toutes entités confondues compte maintenant 141 personnes.

BL CLIENT CARE

- Nouveau programme démarré en 2021, dédié aux formateurs, aux commerciaux et aux chargés d'assistance pour les accompagner dans la digitalisation de la relation client et dans leur employabilité.
- **62** personnes formées pour la première formation.

BL WAY OF MANAGEMENT

Avec l'accroissement constant du Groupe en France ou à l'étranger, il est essentiel d'initier un parcours Managers transversal.
Depuis 2020, nous formons les managers dans le but de :

- Insuffler une culture commune du management,
- Favoriser les rencontres entre pairs.

En 2021, **38** nouveaux managers français ont démarré un parcours de formation multimodal qui prendra fin courant 2022.
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.

Afin de continuer à accompagner les managers de la première promotion, nous avons lancé des :

- ateliers sur l'écoute active et la confiance,
- sessions de co-développement désormais animées par 6 managers qui ont été formés à l'exercice d'animation par l'organisme Viti Coaching.

BL TALK

La transversalité de nos activités nous amène de plus en plus à échanger en anglais. Depuis 2020, ce programme dont le principe est basé sur le volontariat, permet d'améliorer son expression orale en anglais de manière ludique et conviviale.

- Le BL INSTITUT met en relation des binômes par niveau d'anglais, idéalement deux collaborateurs dont la langue native est différente et peuvent ainsi communiquer ensemble uniquement en anglais.
- Les échanges se font par Teams (sessions recommandées de 30 min à 1h), sur le temps libre.
- Un groupe TEAMS dédié permet d'animer cette communauté en proposant des thèmes de discussion pour alimenter les échanges et stimuler l'apprentissage de vocabulaire.
- En 2021, **32** binômes ont été constitués dont 39 collaborateurs français et **24** sujets d'échanges ont été proposés.
- Le dispositif est amené à évoluer en donnant l'accès à des classes virtuelles collectives pour dynamiser les échanges.

La formation & les données chiffrées

Certification Qualiopi

En décembre 2021, Berger-Levrault est certifié QUALIOPI. C'est une certification qualité créée et agréée par l'État pour impulser une dynamique d'amélioration continue des processus mis en œuvre par les organismes de formation. Qualiopi s'appuie sur une un référentiel de 23 indicateurs qui impactent l'ensemble des directions de l'entreprise : Commerce, Ressources Humaines, Juridique, Product Lines, Communication, Services clients, etc.

Une des nouveautés de cette certification est, en autres, la prise en considération des apprenants en situation de handicap afin de leur fournir les conditions nécessaires à la bonne réalisation de leur formation. Autre nouveauté essentielle : l'évaluation complète de la formation, de la présentation du programme à la fin du parcours afin de recueillir la satisfaction des participants. Enfin, Qualiopi permet aux bénéficiaires des formations de faire appel à des fonds publics ou mutualisés pour financer leurs actions de formation et de rendre l'offre de formation lisible en externe, tout en rassurant les bénéficiaires sur le professionnalisme du prestataire choisi en associant la certification qualité à une marque.

Cette certification est une vraie valeur ajoutée vis-à-vis de nos prospects et clients.
Elle démontre l'engagement de Berger-Levrault dans la réalisation de formations de qualité et est source de facilitation d'accès à la formation pour nos clients.

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LA CERTIFICATION QUALITÉ A ÉTÉ DÉLIVRÉE AU TITRE DE LA CATÉGORIE : ACTIONS DE FORMATION

Zoom sur la formation à Berger-Levrault

- En 2021, **78%** des collaborateurs ont suivi au moins une formation.
  Ce taux en régression est expliqué par le contexte sanitaire lié à la COVID-19 cette année encore, ainsi que par la cyber-attaque que nous avons vécue dans l'année qui a impacté la programmation et la mise en œuvre des formations,
- **1101** collaboratrices et collaborateurs Berger-Levrault France ont suivi au moins une action de formation représentant **9 307** heures,
  En complément, s'ajoute **23 774** heures de formation pour les alternants (contrats d'apprentissage et contrats d'alternance),
  Le nombre d'heure moyen par ETP est passé de 10 à 7h. Cette baisse est expliquée par les difficultés liées au contexte sanitaire et à la cyberattaque vécue.
- Renforcement de notre politique d'alternance afin d'accroitre notre présence auprès des étudiants : **36** nouveaux contrats en 2021, toutes entités confondues,
- Ces nouveaux contrats s'ajoutent aux **47** alternants déjà présents chez Berger-Levrault en 2021,
- Notre « Learning Management System » (LMS) déployé en 2018 et intégré à notre SIRH, permet à chaque collaboratrice ou collaborateur de bénéficier de formations en ligne dans son espace personnel dédié.
  Le contenu des modules varie en fonction des métiers, du statut du collaborateur, de son pays de rattachement grâce à des règles automatiques « d'*On boarding* ».
- Le nombre d'heures de formation par ce canal est en augmentation de **30%** passant de **2 053** heures en 2020 à **2 687** heures en 2021,
- **57%** des collaborateurs ont suivi au moins une formation sur la plateforme e-learning.

Berger-Levrault, employeur responsable

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 représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, son déploiement ainsi que le suivi des principaux indicateurs de performance lequel est assuré mensuellement au cours des réunions du Comité Social & Economique.
- Cette année, au-delà de la COVID-19, la Cyberattaque nous a conduit à nous réorganiser rapidement et à renforcer notre lien de proximité avec les instances représentatives du personnel.
- Le service RSE est intervenu en séance du CSE en septembre puis en décembre pour communiquer sur la mise en route de notre démarche RSE, sensibiliser les partenaires sociaux à nos nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux ainsi que les synergies à partager ensemble.

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, en 2021 nous avons repenser nos modes de communication interne en mettant en place des sessions d'informations collectives : Les COM'IN UP et les COM'MEET. Les COM'IN UP sont des rendez-vous mensuels d'une heure à destination des managers afin d'avoir les actualités en cours et à venir sur les sujets commerciaux, RD, RSE, etc. Les COM'MEET sont des rendez-vous semestriels en lien avec le projet d'entreprise pour engager l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs dans le projet d'entreprise.

Revalorisation et avantages sociaux

Cette année, avec la Cyberattaque, jusqu'à 50% des collaborateurs ont été concernés par des mesures d'activité partielle au plus fort de l'attaque.
L'entreprise a pris la décision de maintenir la totalité de la rémunération de l'ensemble des salariés.

Égalité Femme-Homme

Les éléments favorisant l'égalité femme-homme :

- **L'accord sur l'égalité femme-homme,** en vigueur depuis le 1er 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 traités sur la base d'éléments objectifs et, en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe. Les années passées, une enveloppe spécifique d'augmentation annuelle a été dédiée pour réduire les écarts constatés.
  Aujourd'hui **28% des managers*** **en France sont des femmes**, soit une progression de 1 point par rapport à 2020. Signataire depuis 2015 d'un accord égalité, notre politique RH en faveur de l'égalité femme-homme porte ses fruits et nous permet de progresser dans ce domaine.
  *(*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 d'accompagner de manière identique les femmes et les hommes de Berger-Levrault dans une meilleure harmonie entre vie privée et vie professionnelle.
- 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 participe à plusieurs initiatives visant à promouvoir les femmes dans les métiers du numérique (voir enjeu sociétal p 49).
- Mise en place d'un **dispositif autour de la parentalité** afin de valoriser l'annonce d'une grossesse. Un coffret maternité est donc envoyé à chaque parent qui annonce une grossesse ou une adoption au service RH.

  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, elles sont conviées avant leur départ en congé maternité ou à leur retour, à l'atelier « performance au travail et parentalité épanouie » qui permet de travailler les points suivants : définir son équilibre, maitriser les outils essentiels de gestion du temps et des priorités, comprendre la charge mentale et l'alléger.

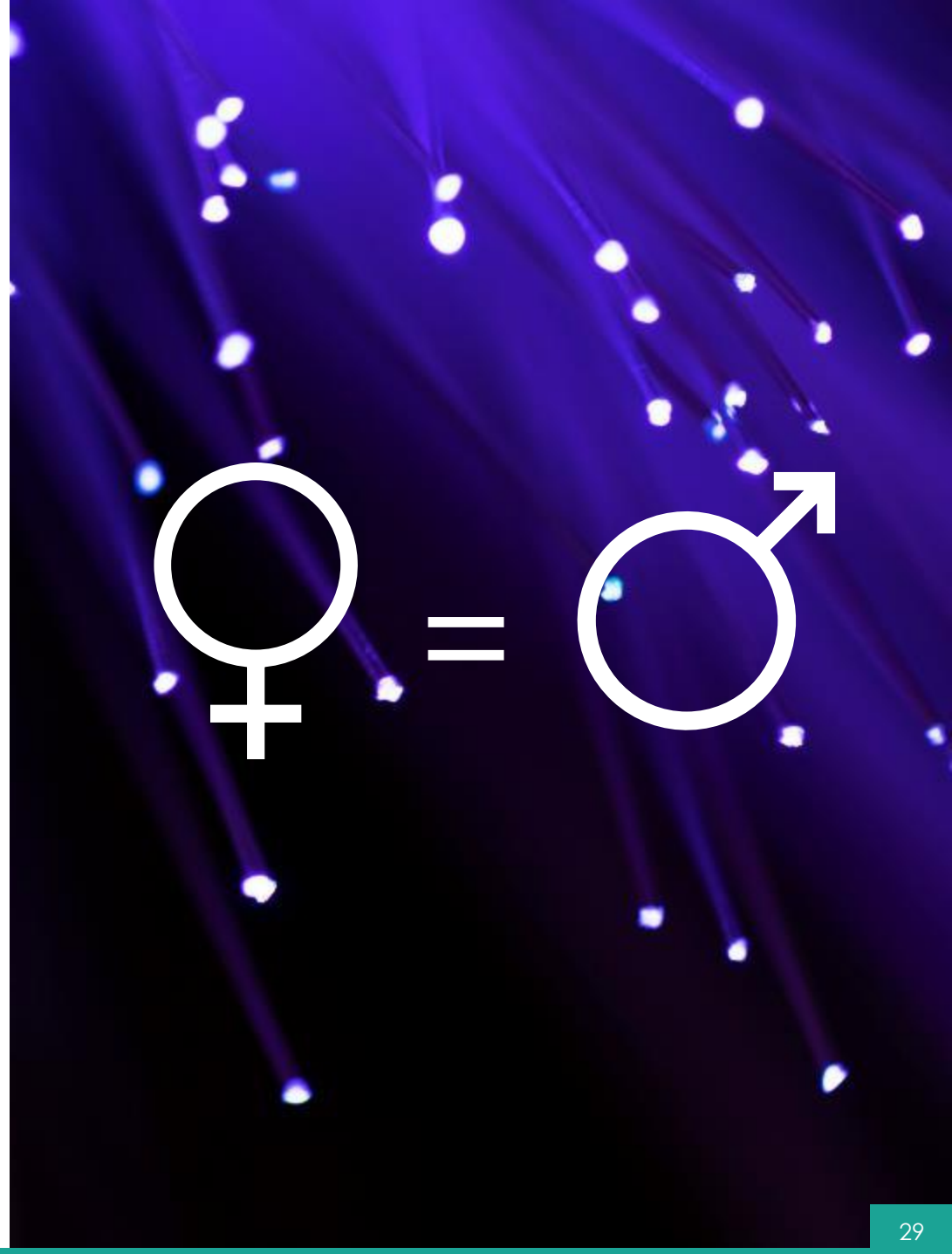
En 2021, sur le périmètre France de Berger-Levrault,18 mamans et 13 papas ont été formés (soit 32 femmes et 18 hommes depuis le lancement du programme en 2020). Les points suivants sont abordés :

- 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.

- **Dans le cadre du lancement de la démarche RSE, une action « *Quick Win* Parité »** a été lancée et a permis de faire émerger un groupe paritaire de 8 collaboratrices et collaborateurs volontaires pour coconstruire la démarche avec la Direction. Un plan d'action a été présenté au COMEX en 2021 autour de 3 grandes thématiques :

  - Sensibiliser et former sur les enjeux de la parité et du sexisme ordinaire à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs,
  - Former et accompagner les membres des CODIR et managers sur le management de la Parité,
  - Faire émerger un vivier de femmes à potentiel pour occuper des postes de Direction.

L'objectif étant de démarrer le plan d'action dès 2022.



L’emploi et l’insertion des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap

Depuis plusieurs années, Berger-Levrault est convaincu 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 53 collaboratrices et collaborateurs 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’un collaborateur manifeste à nous la survenue 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 ou 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 les 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. Par sa qualité, nous réussissons à rassurer les collaborateurs et collaboratrices, mais plus encore, nous les rendons fiers et renforçons leur sentiment d'appartenance à un groupe dont ils partagent les valeurs humaines et la bienveillance. Petit à petit, une confiance s'établit sur le sujet du handicap et devient un facilitant pour porter d'autres actions telles que la sensibilisation et la communication.

Le nombre de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap représente **43 collaboratrices et collaborateurs en 2021**. Le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est ainsi porté à 3.92 pour l'année 2020 (sans prise en compte des partenariats de sous-traitance et des minorations accordées par l'Agefiph). Nous ne disposons pas encore du taux d'emploi direct pour l'année 2021 (l'information sera disponible courant du premier semestre 2022).

En décembre 2021, à l'occasion de la journée mondiale des personnes porteuses de handicap, qui vise à promouvoir la compréhension des questions autour du handicap et à mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien-être des personnes touchées par le handicap, nous avons présenté un cas concret d'accompagnement en interne par la diffusion d'un témoignage d'une collaboratrice.

En 2021, un **dispositif de formation "Manager le handicap"** à destination des managers a été coconstruit avec Handifeels et sera mis en œuvre en 2022 pour favoriser le recrutement et l'accompagnement au quotidien des personnes en situation de handicap.

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. Cette Charte a pour objectif de nous guider 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, séniors, 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'Ecole Régionale de la Deuxième Chance de Toulouse** pour présenter aux apprenants l'entreprise, ses activités, et pour certains, les accueillir en stage.

Télétravail et droit à la déconnexion

Berger-Levrault propose à ses salariés depuis quelques années des nouvelles façons de travailler, plus agiles, collaboratives et digitales. Le télétravail a ainsi fait son apparition dès 2013 et est généralisé aujourd'hui auprès de 99% des collaboratrices et collaborateurs, dont le poste est éligible au télétravail.
En 2021, 82% des collaboratrices et collaborateurs pratiquent le télétravail.

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 a poursuivi son engagement vers une connexion maîtrisée à travers la signature d'un **accord d'entreprise en mars 2021** (le droit à la déconnexion est par ailleurs encadré par l'article 55 de la loi n°2016-1088 du 8 aout 2016 dite « loi travail ») qui permet de :

- Garantir la qualité de vie, l'efficacité au travail et l'équilibre des temps pour tous,
- Aider à prévenir l'hyper-connexion 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.

22 fiches pratiques détaillées sont annexées à l'accord signé afin de rendre concrète l'aide à la déconnexion et l'organisation de son travail à distance.
On y retrouve des sujets tels que : Bien renseigner son agenda et le partager, paramétrer ses notifications, gérer ses priorités, le mail ce n'est pas automatique, envoyer des mails en différé, insérer un message de sensibilisation dans ma signature électronique, "Unavailable mode! ", conduire une réunion de manière efficace à distance, inciter à réaliser des ateliers participatifs, etc.

Enjeu 2

Collaborer de manière éthique

L'éthique et l'intégrité sont ancrées dans nos valeurs et matérialisées au travers d'un Code de conduite que quiconque au sein de notre communauté doit respecter dans le cadre de ses activités et comportements au quotidien.

Notre engagement

Berger-Levrault respecte les lois et les règlementations relatives à la vie économique et conduit l'ensemble de ses activités avec honnêteté et intégrité, en conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses.

Nos principes

Au-delà des contraintes règlementaires et des sanctions juridiques, le respect des lois relève d'une démarche éthique.
L'éthique concerne le comportement de tous les salariés du Groupe Berger-Levrault, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception.
Elle s'applique également à tous les mandataires sociaux et les membres des comités exécutifs et de direction du Groupe Berger-Levrault ainsi que ses filiales dans le monde.

Comité Ethique

Le Comité Ethique est composé de 5 membres permanents : le Directeur des Affaires Générales, le DPO, le Directeur Financier, le Directeur de la Comptabilité et des Systèmes d'Information et la Directrice Juridique. Le Comité d'Ethique se réunit aussi souvent que nécessaire.

En 2021, il s'est réuni 1 fois le 6 décembre 2021. Il a procédé au suivi de la traduction du Code de conduite, du déploiement du e-learning Sapin II à l'international, de l'information sur le nombre de signalements et alertes, des actualités réglementaires et de la revue des problématiques éthiques éventuelles dans la gestion de la crise COVID-19.

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe peuvent saisir le Comité Ethique en cas de préoccupations concernant certaines pratiques.
Depuis sa mise en place, aucun signalement n'a donné lieu à alerte.

Code de conduite

Le Code de conduite du Groupe, mis-à-jour en 2020, est disponible en 3 langues : Français, Anglais, et Espagnol.

Il réaffirme l'engagement éthique et tient compte des lois et règlementations en matière de conduite des affaires. Il se veut aussi pratique d'utilisation et didactique avec des exemples concrets.

Ce Code de conduite vise à informer et à protéger les collaboratrices et collaborateurs du groupe Berger-Levrault en leur présentant les standards du Groupe dans ces domaines et les règles de bonne conduite associées.

Il est également porté à la connaissance du public par sa mise en ligne sur le site internet du Groupe. Le Code de conduite est remis et signé à tout nouveau collaborateur ou toute nouvelle collaboratrice du Groupe Berger-Levrault. Lors de sa mise-à-jour, il est envoyé par voie électronique et adressé sous format papier à chaque Directeur d'activité, aux membres du Conseil d'administration de Berger-Levrault et aux cadres dirigeants du Groupe. Ces derniers promeuvent les valeurs et engagements issus de ce Code auprès de leurs équipes et sont attentifs à leur mise en œuvre.

Lutte contre la corruption

Berger-Levrault s'engage dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, et nous poursuivons activement la mise en œuvre des dispositions de la loi **Sapin II**. La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent. Notre politique est celle de la tolérance-zéro en matière de corruption y compris concernant les paiements de facilitation, c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives.

Pratiques commerciales équitables

Berger-Levrault attache une grande importance aux choix de ses fournisseurs. Ils doivent se conformer aux principes figurant dans le Code de conduite et s'assurer du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs ou sous-traitants. Dans le cas contraire, Berger-Levrault se réserve le droit de réexaminer et éventuellement mettre un terme à la relation commerciale dans les conditions prévues par la loi.

Dans le cadre de la formation et de la sensibilisation de ses collaboratrices et de ses collaborateurs à l'éthique et à la lutte contre la corruption, Berger-Levrault a mis en œuvre un **e-learning obligatoire** sur ces thématiques.

Enjeu 3

Sécuriser les données

Par notre métier d'éditeur logiciel et notre expérience en gestion informatique, la sécurité des systèmes d'information et la sécurité des données à caractère personnel sont au cœur de nos préoccupations depuis toujours.

Sécurité des données

Dans un contexte de hausse des cyber-attaques et du développement du Cloud, Berger-Levrault est conscient des risques et de ses responsabilités dans le cadre de la gestion des données. L'ensemble de nos missions, nous amène à gérer un nombre de plus en plus important de données et notamment de données personnelles. Pour répondre à ces défis, Berger-Levrault s'applique en premier lieu à respecter la règlementation, tel que le Règlement de l'Union européenne 2016/679 (« RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données »), mais surtout à faire évoluer ses process et sa politique de sécurité.

Respect du règlement

Depuis 2018, Berger-Levrault dispose d'interlocuteurs désignés (un DPO : Délégué à la Protection des Données, 11 référents RGPD) pour accompagner l'ensemble des équipes et Directions dans le domaine de la protection des données personnelles en respect du RGPD.
La mise en œuvre et le suivi de la règlementation de la protection des données s'appliquent pour Berger-Levrault en tant que Responsable de Traitement et en tant que sous-traitant de ses clients.

Berger-Levrault est responsable de ses traitements de données personnelles. Pour assurer le respect du règlement et sa conformité, nous avons mis en œuvre et assurons le suivi d'un ensemble d'éléments, tel que :

Les Registres de référencement et de traces :

- Registre des Traitements : les traitements de données personnelles mis-en-œuvre (108 en 2021)
- Registre des sous-traitants : les sous-traitants intervenants dans le cadre de nos traitements (51 en 2021)
- Registre des Incidents : le suivi et analyse des incidents sur des données personnelles
- Registre des demandes de droit de personnes : le référencement et suivi des demandes de personnes physiques sur leurs droits

Les Procédures liées au RGPD :

- Procédure générale : procédure cadre qui englobe l'ensemble des engagements et procédures de Berger-Levrault France,
- Procédure de Déclaration Traitement : procédure à appliquer lors de la mise-en-œuvre d'un nouveau traitement (Finalité, données gérées, sécurité…),
- Procédure Courriers : identification et affectation des demandes pour traitement (courriers papier ou électroniques),
- Procédure Incident Données : description de la conduite à tenir en cas d'incident.

Le Délégué à la Protection des Données (DPD/DPO) réalise en concertation avec les équipes et managers, des audits ou des réunions de travail pour accompagner la **conformité de nos procédures et traitements** :

- Réalisation du PAI RH : audit de notre traitement des ressources humaines en suivant les préconisations de la CNIL sur la conformité du traitement,
- Audit et accompagnement des nouveaux traitements : réunions de travail sur la mise en œuvre de nouveaux traitements,
- Audit des nouveaux sous-traitants : évaluation de la conformité des sous-traitants (contrat, sécurité, données gérées…),
- Audit de traitements existant : sécurité, données gérées (ex. Gestion des particuliers, gestion des enregistrements…).

Berger-Levrault **assure le rôle de sous-traitant** et est engagé à respecter le RGPD et ses engagements vis-à-vis de ses clients dans la protection des données personnelles. Pour assurer le respect du règlement et de ses engagements, nous avons mis en œuvre et communiquons un ensemble d'éléments.
Ces éléments contribuent auprès de nos clients à être en conformité avec le RGPD.

Fin 2021 est une année de renouvellement d'une grande majorité de nos contrats avec nos clients. Ces nouveaux contrats soumis à la signature électronique de nos clients intègrent les dernières recommandations en termes de clauses contractuelles concernant les engagements et protections des données personnelles.

Dans cet « Espace Client », nos clients, sous contrat, disposent des éléments décrivant notre conformité et les procédures mises-en-œuvre.
Ces documents précisent nos procédures et outils dans le cadre de nos relations et interventions sur leurs données personnelles :

- Présentation conformité Berger-Levrault,
- Politique de sécurité Berger-Levrault,
- Hébergement Berger-Levrault,
- Gestion des demandes d'assistance,
- Gestion des transferts de fichiers,
- Gestion des utilisateurs,
- Gestion des incidents,
- Gestion des prestations.

La **sensibilisation au RGPD** des nouveaux arrivants (recrutement, salariés de nouvelles sociétés) est obligatoire et inclus dans le parcours d'arrivée.

En 2021, ce sont 18% des collaboratrices et collaborateurs qui ont suivi le module dédié à la RGPD. Ils étaient 38% en 2020. Ainsi, plus de 50% de nos talents sont sensibilisés à la RGPD à ce jour. Début 2022, une action de relance sera réalisée afin de s'assurer de la sensibilisation du plus grand nombre.
Le nombre de personnes enregistrées pour la formation RGPD est faible cette année car nous avons fait face à une difficulté temporaire d'enregistrement des données.

Assurer la sécurité des systèmes d’information

Berger-Levrault est engagé dans la sécurité sur deux principaux contextes : l’hébergement de clients et la gestion de notre système d’information. L'organisation de la sécurité des systèmes d'information du groupe s'articule sur la présence d'un RSSI pilotant l'ensemble des Systèmes de Management de la Sécurité de l’Informations (SMSI).

Afin de poursuivre le renforcement de la sécurité de nos systèmes d'information, un ingénieur cybersécurité a été recruté en juin 2021.
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 la « **Charte des usages NTIC et de sécurité** » annexée au contrat de travail des collaboratrices et collaborateurs et disponible à tout moment dans leur espace RH personnel.
Cette charte est amenée à être actualisée et complétée en 2022.

Pour sécuriser l'ensemble de ses endpoints (Postes, Serveurs), Berger-Levrault s'est doté en 2021 d'une solution complète de cybersécurité « Endpoint Detection and Response » (EDR), couplé avec une solution « Endpoint Protection Plateforme » (EPP). Cette ligne de cyberdéfense est complétée par un Service Managé H24 externalisé auprès d'un spécialiste mondial de la Cybersécurité.

Nos activités mettent en œuvre le traitement de données sensibles notamment dans le domaine de la santé, nous sommes **agréés Hébergeur de Données de Santé** (HDS) depuis 2010 par l'ASIP Santé, avec notre filiale Sigems.
De plus nos hébergements clients et équipes techniques des sites de Villeneuve sur Lot, Limonest et Labège ont obtenu la certification **ISO 27001-HDS** auprès de British Standards Institution (BSI Group) en juin 2021.

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 2021, nous avons réalisé 22 audits de sécurité sur nos applications.
Des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité sont régulièrement effectuées auprès du personnel (présentiel ou e-learning).

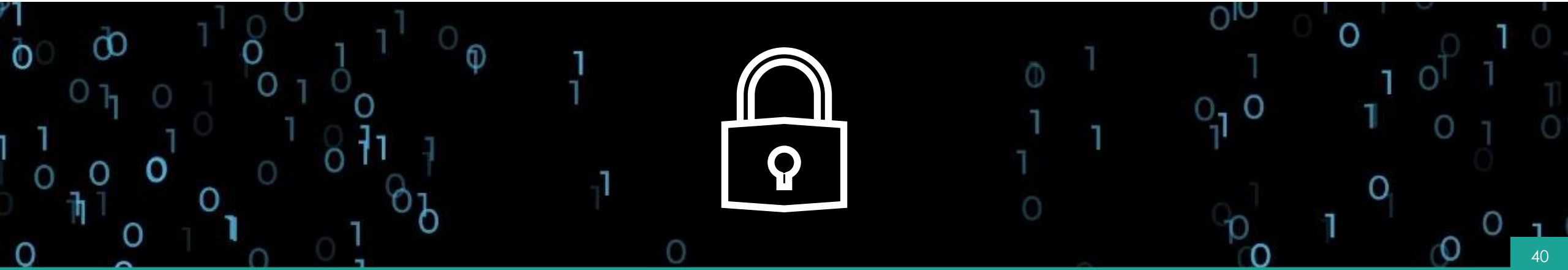
Fin novembre 2021 un parcours dédié à la cybersécurité a été entièrement construit et mis en place par Berger-Levrault pour ses équipes. Ce parcours est rendu obligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe. Il comprend, un module sur les bonnes pratiques liées à la cybersécurité et un module spécifique aux risques liés à la messagerie (spam, hameçonnage, etc.).

En 1 mois, au 31 décembre 2021, 42% des collaboratrices et collaborateurs ont déjà suivi ce parcours. L'objectif est d'approcher les 100% à la fin du premier semestre 2022.

Des formations spécifiques sur la sécurité du développement ont été réalisées auprès des tech lead de deux lignes produits.
La cyber-attaque nous a poussé a augmenter significativement le nombre de collaborateurs et collaboratrices formés dans ce domaine.
L'équipe SSI s'est renforcée avec l'arrivée de deux ingénieurs cybersécurité.

Des **communications de sensibilisation** interne réalisées par le RSSI sont envoyées régulièrement à l'ensemble du personnel.

En 2022, le parcours cybersécurité ainsi que le parcours sécurité du développement seront poursuivis et de nouvelles formations sécurité pour les administrateurs seront proposées. Le nombre d'audit externe sera fortement augmenté.



Enjeu 4

Maîtriser notre empreinte environnementale

En tant que prestataire de services dans le domaine logiciel pour 90% de notre activité, notre empreinte environnementale est actuellement principalement centrée sur les déplacements professionnels des collaboratrices et collaborateurs, les activités de bureau et les consommations énergétiques.

Avant-propos

En 2021, conscient des impacts du numérique tant sur le volet sociétal qu'environnemental, Berger-Levrault sensibilise ses équipes. Notamment :

- le CSE aux impacts du numérique et nos synergies à construire dans le cadre de la loi climat,
- 40 ambassadrices et ambassadeurs RSE aux impacts du numérique,
- les métiers du développement logiciel à la démarche d'éco-conception logicielle.

Berger-Levrault cherche à contribuer à un numérique plus soutenable pour l'environnement, notamment :

- En devenant signataire du manifeste Planet Tech'Care (mouvement initié par NUMEUM),
- En s'inspirant des conférences du Green Tech Forum avec la présence d'acteurs engagés dans le Numérique Responsable,
- En diffusant en interne un mémoire de fin d'étude réalisé pour Berger-Levrault détaillant les différents impacts du numérique sur notre communauté humaine et les pistes pour nous améliorer,
- En participant au Green IT Day organisé par le cluster Digital 113 auquel Berger-Levrault adhère.

En 2021, cette prise de conscience des impacts du numérique, couplée à l'élaboration de notre stratégie RSE avec nos parties prenantes nous amène à la nécessité de gérer notre empreinte environnementale de façon plus globale.

A partir de 2022, afin de minimiser notre empreinte environnementale, nous souhaitons nous engager dans une **large action de mesure dans le but d'identifier nos plus forts leviers d'action dans ce domaine.**

A ce jour, dans notre Déclaration de Performance Extra financière, nous continuons de traiter deux volets d'impacts environnementaux liés à nos activités : les déplacements professionnels et la gestion des déchets.
Nous présentons également d'autres actions démarrées en faveur de l'environnement telles que la mesure énergétique de logiciels.

Les déplacements professionnels

Suivant la typologie des impacts, la mobilité d'affaire peut revêtir aussi bien des aspects positifs que négatifs, que nous résumons ci-dessous dans ce tableau :

	ÉCONOMIQUE	ENVIRONNEMENT	SOCIAUX ET SOCIÉTAUX
POSITIF	▪ Relation client, développement de compétences, ouverture de nouveaux marchés ▪ Création de valeur, création d'emploi		▪ Meilleure compréhension de la culture client ▪ Activité économique des fournisseurs et sous-traitants ▪ Création de richesses et d'emplois
NÉGATIF	▪ Frais de déplacement et temps collaborateur	▪ Émission de GES, contribution au changement au changement climatique ▪ Pollution de l'air (particules fines) ▪ Pollution de l'eau (selon traitement des déchets par les fournisseurs)	▪ Santé, sureté et sécurité des voyageurs ▪ Congestion urbaine ▪ Conditions de travail voir précarité des salariés des pays fournisseurs selon secteur et pays

Nous distinguons 3 modes de déplacement pour notre mobilité d'affaires :

- Les déplacements automobiles (flotte Berger-Levrault et location courte durée avec AVIS),
- Les déplacements en avion (avec notre partenaire Voyagexpert),
- Les déplacements en train (avec notre partenaire Voyagexpert).

En 2021, les émissions de CO2 relatives aux usages automobiles sont estimées à 1829 tonnes pour l'ensemble du périmètre France (niveau équivalent en 2020).
Emission CO2 de notre mobilité d'affaire : 1.5 tonnes en moyenne par effectif équivalent temps plein.

La quantité des émissions de CO2, est modulée à la baisse notamment par :

- Le développement de nouveaux dispositifs technologiques permettant d'installer des logiciels et de former les clients à distance : la croissance du modèle SaaS* facilite cette évolution,
- Des actions de formation des conductrices et conducteurs via un module d'e-learning sur l'écoconduite,
- L'utilisation d'un calculateur plus performant basé sur le référentiel ADEME modifie l'estimation CO2 à la baisse de nos déplacements aussi bien pour Voyagexpert pour le train et l'avion qu'AVIS pour la location automobile.

Indicateurs	Unités	Berger-Levrault France 2021	Berger-Levrault S.A. 2021
Émissions de gaz à effet de serre (GES) moyennes par ETP	Teq CO^2	1,50	1,42
Émissions totales de GES totales	Teq CO^2	2 032	1 367
Émission de GES liées aux véhicules de la flotte automobile Berger-Levrault	Teq CO^2	1 770	1 146
Consommation de carburant des véhicules de la flotte automobile Berger-Levrault	Litres	653 692	421 068
Émissions de GES liées aux kilomètres parcourus par les véhicules de location	Teq CO^2	59	45
Kilomètres parcourus par les véhicules issus de la location de courte et moyenne durée	Km	497 709	377 305
Émissions totales de GES liées aux déplacements professionnels – train	Teq CO^2	2	1
Kilomètres parcourus lors des déplacements professionnels – train	Km	510 309	314 252
Émissions totales de GES liées aux déplacements professionnels – avion	Teq CO^2	201	175
Kilomètres parcourus lors des déplacements professionnels – avion	Km	2 032 105	1 766 913

** SaaS : Software as a Service*

Depuis 2020, Air France compense l'ensemble des émissions dues à nos vols intérieurs. Dans un souci de cohérence d'ensemble concernant nos déplacements nous compensons également les 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 3 objectifs de développement durable des Nations Unies :

- ODD 11 - Villes et communautés durables : Le projet crée des 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 d'arbres et protège les zones naturelles en danger.
- 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.

Mesure énergétique du logiciel et optimisation du site web

Cette année, nous avons amorcé des travaux visant à améliorer l'efficacité énergétique de nos logiciels.
En pratique, ces travaux sont traduits en **3 actions concrètes en cours :**

- Une étude de fond pour nous permettre de mettre en évidence et de partager auprès de notre public de développeurs les **bonnes pratiques d'éco-conception** logicielles. Nous avons réalisé 6 fiches mémo distribuées auprès de notre public de développeurs pour les aider dans cette démarche.
    - « Comprendre l'impact du numérique »
    - « Affichage des performances via les outils des IDE »
    - « En JAVA on fait comment ? »
    - « Pour le Web on fait comment ? » (3 fiches sur le sujet)
- Une étude de nos solutions de portail citoyen web et mobile grâce à l'aide des sociétés EasyVirt et Greenspector.
  Ce travail commun nous a permis d'identifier les **leviers d'optimisation énergétique pour nos solutions.**
- Un travail de recherche vise à identifier les verrous scientifiques restant pour mettre au point des solutions d'évaluation précise de l'impact énergétique d'un logiciel web de bout en bout. Ce travail de recherche a donné lieu à un état de l'art détaillé et mis-à-disposition de notre public technique en interne.

En parallèle de ces travaux et en collaboration avec l'agence Sooyoos, l'équipe de communication travaille à **améliorer la conception de notre site web institutionnel** pour le rendre moins énergivore et plus respectueux de l'environnement en intégrant des bonnes pratiques en termes d'éco-conception web.
Les actions menées :

- utilisation d'une police de texte répandu,
- optimisation du code afin que le site soit généré rapidement en utilisant le minimum de ressources,
- réduction du poids des images et remplacement des vidéos par des images cliquables.

Gestion des achats

En 2021, deux personnes du service achat ont démarré un cycle de formation sur le « sourcing durable », délivré par la CCI du grand Est.
Cette formation couplée à la définition d'axes prioritaires dans le cadre de notre politique RSE en cours de mise en place permettra d'engager l'entreprise Berger-Levrault dans la construction d'une politique d'achat plus responsable.

Gestion des déchets

Parmi nos 24 sites français, 10 ont mis en place le tri des déchets soit 41% de nos sites (Arpaillargues, Boulogne-Billancourt, Champigneulles, La Ferté-Bernard, Labège, Limonest, Lyon, Marseille, Pérols et Villeneuve-sur-Lot). Au-delà du tri et de la collecte à la source du bois, du papier et du plastique auprès de PAPREC, nous avons mis en place d'autres collectes sur le site de Champigneulles :

- **Les D3E** | 2 972 kgs en 2021
- **Les mégots** | 1,5 kgs en 2021
- **Les stylos usagés** | 2 kgs en 2021

Les D3E stockés en 2021 comprennent des ordinateurs réformés qui sont destinés à une seconde vie courant 2022.

Certification environnementale

Le site de Champigneulles est certifié ISO 14001.
Cette norme 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 permet d'identifier, gérer, surveiller et maîtriser les questions environnementales.

Enjeu 5

Agir au cœur des territoires

Nous nous attachons à conserver et développer notre présence sur l'ensemble du territoire national, ainsi qu'à participer activement à l'emploi local.
Notre politique volontariste en matière de formation et d'insertion nous conduit à nouer des relations partenariales avec différents établissements et associations.

1 PAS DE PAUVRETÉ
2 FAIM «ZÉRO»
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
10 INÉGALITÉS RÉDUITES
11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Une couverture nationale

Avec ses **24 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 sur l'ensemble du territoire français.

Pour un numérique plus responsable

Berger-Levrault est un acteur engagé dans son écosystème. Nous agissons 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.

En 2021, le volet opérationnel de notre mise en route dans la démarche RSE a également donné naissance à une action « **Quick Win social & digital** » par un groupe de collaboratrices et collaborateurs volontaires et engagés sur ces sujets. Un état des lieux des actions déjà menées au sein de l'entreprise a été réalisé afin de trouver des synergies et optimiser nos actions en faveur du numérique sur le territoire.

Nous avons principalement œuvré avec des organismes avec qui nous étions déjà en contact tel que FACE Grand Toulouse ou Simplon, par exemple :

- En participant au programme #Hackeuses de Simplon, un programme de qualification numérique 100% féminin, et accueil d'une stagiaire au sein de l'entreprise,
- En offrant des témoignages et partages d'expérience de femmes travaillant dans le numérique auprès de la Maison de l'orientation de Toulouse.

Au-delà de ces actions externes, voici d'autres exemples d'actions et contributions en faveur d'un numérique plus responsable :

- **Signataire du manifeste Planet Tech'Care** en décembre 2021, initiative portée par Numeum organisation professionnelle co-présidée par Pierre-Marie Lehucher,
- Partage en interne d'un mémoire de fin d'étude (« Contribuer à réparer le futur ») portant une réflexion sur le lien entre la RSE et le numérique en synthétisant notamment les impacts du numérique autour d'une triple pollution (sociétale, intellectuelle et environnementale),
- Lancement d'une action en interne portée par un groupe de collaboratrices et collaborateurs volontaires sur l'écoconception logicielle,
- **Participation aux travaux de la FING (Fondation Internet Nouvelle Génération)**
  - Programmes CapacityLab,
  - travaux du programme Reset sur « Dématérialiser sans déshumaniser »,
  - travaux du programme Reset sur « Quel avenir de la démocratie ? »
- **Co-pilotage du groupe « Inclusion numérique »** de la commission mixte Syntec Numérique et Tech in France
- **Participation au projet régional en Occitanie, Rhinocc**, un des 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.
- **Contribution à la rédaction d'un état de l'art sociologique** sur l'illectronisme par une doctorante.
- Versement de la Taxe d'apprentissage : la réforme de cette taxe nous conduit à verser 13% du montant directement aux établissements.
  En 2021, nous avons ainsi décidé de soutenir des écoles avec lesquelles nous menons des projets ou futurs projets. Nous avons redistribué à plus de **25 organismes.** Aussi bien dans les domaines liés aux métiers du numérique qu'au secteur hospitalier ou encore en faveur de l'inclusion tel que la Fondation Agir Contre l'Exclusion, l'Ecole régionale de la seconde chance Occitanie ou encore la Fondation Cgénial.

Au service des citoyens

- Les **publications d'Horizons Publics** ou encore la nature des ouvrages édités sont en lien avec l'intérêt du bien commun.
  En 2021 nous pouvons par exemple citer les publications telles que « Engager la redirection écologique dans les organisations et les territoires » ou encore « Prospective territoriale : construire l'avenir des territoires » et les ouvrages tels que « Intelligence artificielle et innovations digitales en santé » ou encore « Droit de l'environnement : guide pratique » (à destination des collectivités locales).

- Par la **nature des produits logiciels développés** ainsi que les marques du Groupe, Berger-Levrault favorise et facilite le développement des liens sociaux et contribue aux ODD dont voici 3 exemples :

BL.repas

BL.predict

BL.senior, BL.domicile

- **L'innovation au service des collectivités**
  Les grandes agglomérations et territoires urbanisés ont la nécessité de mettre en place une politique de la ville durable à travers une approche globale et systémique tout en ouvrant l'opportunité de satisfaire les besoins de l'ensemble de la population dans le respect d'exigences renforcées de performances environnementales, sociales et sanitaires.

  Ces collectivités doivent aussi prendre en considération la réduction des coûts globaux, comme l'exigent les futures perspectives budgétaires difficiles, notamment grâce aux gains d'efficacité obtenus, à la chasse aux gaspillages et à la baisse des coûts de fonctionnement.
  C'est l'opportunité d'un renouvellement de nombreux équipements structurants et donc de favoriser une réindustrialisation durable via le développement et l'exploitation de bâtiments mieux intégrés à l'environnement permettant de maîtriser une urbanisation devenue galopante.

Berger-Levrault, acteur historique au service des collectivités territoriales, s'est emparé du sujet du développement durable depuis 2013 en lançant différentes initiatives de recherche (modélisation du développement durable, intermédiation et fédération des acteurs à l'échelle de la ville, performance énergétique, industrie 4.0 et smart building, etc.) afin de développer l'outillage (théorique et opérationnel) pour gérer ces aspects intriqués formant des systèmes complexes.

Les Nations Unies ont identifié 17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030. **Les objectifs 7,9,11,12 et 13 ont un impact direct sur le développement urbain et la politique de gestions des territoires. Les villes durables ont donc un défi opérationnel qui nous a conduit à produire des innovations.**

Les villes sont confrontées à de nombreux défis et à des enjeux parfois contradictoires :

- La population croissante d'habitants en ville… .Avec 70% de la population mondiale qui devrait vivre dans les villes d'ici 2050, les villes et en particulier les villes résilientes (c'est à dire celles qui ont la capacité de s'adapter aux événement afin de limiter les effets des catastrophes /crises) sont de plus en plus considérées comme jouant un rôle central pour relever les défis posés par l'urbanisation rapide.
  En effet les défis de la ville, et donc de sa densification, dans les années à venir sont importants, ils touchent à la fois aux questions de l'énergie, de l'adaptation au climat, de l'eau, de la biodiversité, des transports, de la gestion des déchets…

- Dans le même temps, dans de nombreux pays industrialisés, les villes sont soumises à des contraintes budgétaires, ce qui les conduit à rationaliser leurs services, leurs activités et leurs investissements.

Ainsi, guidé par notre vision systémique du « fait urbain », et, après plus de 10 ans de recherches scientifiques et technologiques sur le sujet, nous proposons, aujourd'hui, **des innovations qui aideront les gestionnaires de villes et territoires à répondre à la production d'énergie propre, à la promotion de l'industrie 4.0, à la gestion durable du territoire et à la consommation raisonnée et en circuit court**. Cela permet de réduire l'impact écologique de l'urbanisation tout en améliorant le bien être des habitants.

Nos programmes de R&D ont par exemple débouché sur 6 solutions concrètes pour les collectivités :

- **TreeTech** : solution de gestion de l'espace naturels urbains : reconnaissance images et IA pour analyses de la végétalisation et de l'état de santé des arbres,
- **CARL Maps + IA** : reconstruction et analyse de réseau d'assainissement,
- **BL.Predict** : plateforme IoT et IA pour l'Industrie 4.0, le Smart Building et la Smart City,
- **BL.Visualize** : représentation 4D et gestion multi-échelles du territoire,
- **BL.MixedR** : réalité augmentée, visualisation immersive des données techniques du territoire et assistance à la maintenance / industrie 4.0.
- **BL.Conecta** : plateforme d'intermédiation de la ville.

Pour le développement de nouveaux usages

Berger-Levrault 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… mais aussi sur d'importants travaux internes au sein de BL Institut, dont le Conseil Scientifique est piloté par Milad Doueihi, 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.

Nos experts interviennent dans des colloques pour transmettre et se nourrir des connaissances nécessaires à l'accélération de l'innovation.
Nos travaux de recherche sont publiés dans des revues scientifiques internationales.

Berger-Levrault appartient à l'écosystème de la recherche. A ce titre nous sommes membres 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,
- Conseil d'administration d'Occitanie Data,
- Conseil de gestion de l'école d'ingénieur en eSanté ISIS,
- Conseil de perfectionnement du Master Informatique de l'Université Paul Sabatier.

Nous intervenons également en tant qu'expert auprès de la Commission Européenne pour certains programmes tel que : SME Instruments, Eurostar, FastTrack, Eureka : Research and Innovation Fundation Cyprus, Innovation Fund Danemark, PADR (Preparatory Action on Defence Research).

En 2021, notre équipe de 48 chercheuses et chercheurs poursuit son travail sur :

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

Architectures logicielles organiques et adaptatives	**Testabilité** et analyse du comportement dynamique des logiciels	Mécanisme **d'interopérabilité,** monitoring de flux, génération de connecteurs	Systèmes d'assemblage de **déploiements continus** et de monitoring d'un parc logiciel hétérogène et dynamique	Génie Logiciel : **Architecture évolutive** et intelligente

Ces programmes de recherche ont pour vocation de **moderniser la manière dont nous développons les services numériques**. Les travaux qui y sont menés sont réalisés en collaboration avec de multiples laboratoires académiques français tel que l'INRIA à Lille, le LIRMM à Montpellier et le DISP à Lyon.
L'ensemble de ces travaux donnent lieu à des publications scientifiques accessibles par le grand public dans les bases de données bibliographiques telles que HAL.

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

Intelligence Artificielle appliquée à la gestion	**Confiance** du numérique, Philo, Bien(s) Commun(s)	Détection de la **fragilité** des personnes âgées et aide au maintien à domicile, Robotique sociale	Gestion de plannings, de flux, **algorithmes d'optimisation**	**IHM avancée**, réalité augmentée, datavisualisation	Internet des Objets, Reconnaissance d'objets, reconstructions géométrique et sémantique	Approche **systémique de la ville** : interface gestionnaire, citoyen, territoire et objets techniques	**Intelligence Artificielle** appliquée à la gestion **d'équipement**

Ces programmes **ouvrent la voie vers des nouveaux usages du numérique**.
Par exemple, nous étudions l'usage de l'intelligence artificielle pour automatiser tout un ensemble de tâches administratives à faible valeur ajoutée.
Notre ambition est d'amener à termes le numérique à soulager le travail des agent administratifs territoriaux. De la même manière, nous étudions l'usage de la robotique dans les EHPADs pour comprendre l'acceptation de ces technologies auprès des personnes âgées et du personnel soignant. Ce travail est réalisé par une sociologue, ce qui démontre notre volonté d'approcher ces problématiques avec un regard humain et pas uniquement sur l'aspect technique.
Encore une fois, ces travaux donnent lieu à des publications scientifiques accessibles par le grand public dans les bases de données bibliographiques telles que HAL.

www.research-bl.com

Favoriser l'innovation auprès des étudiants

- **Un concours étudiant pour le futur des villes !**

Le City'ZEN Challenge est au cœur de la stratégie internationale de Berger-Levrault pour encourager et investir dans la prochaine génération de leaders qui transformeront la vie urbaine par l'innovation et l'évolution technologique. Cette initiative vise à accompagner et récompenser les étudiants en informatique (Au total 25 000€ de dotation pour 7 équipes gagnantes) dans la cristallisation de leurs projets technologiques afin de ré-imaginer le futur des villes et ainsi, relever les grands défis sociétaux du 21e siècle.

Depuis le lancement du premier City'ZEN Challenge en 2016, le nombre de nos écoles partenaires est passé de 1 à 16, et le nombre de campus de 1 à plus de 50. Par ailleurs, le City'ZEN Challenge est devenu une compétition internationale désormais présente dans 6 pays et sur 3 continents différents : France, Espagne, Belgique, Allemagne, Canada et Maroc.

- **Le thème de l'édition 2021-2022 : « The Green Tech competition »**

La crise climatique est un sujet et une préoccupation centrale dans le mouvement des villes intelligentes et dans l'entreprise. Au fil du temps, nous sommes arrivés à la conclusion que cette thématique doit devenir le point central du concours. Pourquoi ? D'abord parce que la crise s'accélère plus vite que les projections… Il est donc devenu urgent d'agir.
Par ailleurs, nous avons voulu aligner le concours sur nos politiques et objectifs RSE qui privilégient la mobilisation de soutien aux initiatives et projets de technologies vertes.

Ensemble, lors de ce concours étudiant, nous voulons améliorer et dynamiser nos initiatives environnementales. Nous voulons qu'ils deviennent nos partenaires et nous aident à développer les solutions dont la société a besoin.

www.cityzenchallenge.com

La Fondation Berger-Levrault

Le Groupe Berger-Levrault a des valeurs humanistes qui, au-delà de s'exprimer au travers de choix stratégiques, s'expriment également par des actions collectives et solidaires en lien avec notre Responsabilité Sociétale et portées par la Fondation Berger-Levrault.

Mission de la Fondation Berger-Levrault
Soutenir les idées innovantes dans les domaines de l'éducation, de la culture et de la préservation de l'histoire et du patrimoine.

Une exigence de transparence
Berger-Levrault a choisi de placer le régime de sa 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 du financement choisi.

Sélection des projets
Toutes les demandes reçues passent une première sélection réalisée par des délégués généraux, permettant de valider que les dossiers sont bien conformes au cadre et à l'objet de la Fondation. Les projets sélectionnés sont ensuite soumis au comité exécutif de la Fondation qui se réunit au minimum deux fois par an, composé de 5 membres dont 3 collaborateurs Berger-Levrault. Les projets soutenus sont consultables directement sur notre site internet.

En 2021, Berger-Levrault a versé 68 000€ à la fondation qui ont permis de financer 31 projets sur le territoire français.
Le montant accordé est équivalent à 2020 mais le nombre de projets est passé de 39 à 31, suivant le choix de la qualité des dossiers validés par la fondation de France.

188 projets soutenus
depuis 2016

384 800€ de subventions accordées
depuis 2016

En 2021, les projets financés contribuent aux ODD :

Annexes

58 Note méthodologique

59 Récapitulatif des indicateurs en lien avec nos enjeux identifiés

60 Contexte de calcul des indicateurs

61 Synthèse des « Positive Actions »

Annexes

ANNEXE 1 : Note méthodologique DPEF 2021

Période de reporting
Les données collectées couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année 2021. La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

Périmètre du reporting
La réglementation en vigueur nous demande de produire la DPEF sur le périmètre de Berger-Levrault S.A. Par souci de cohérence et de vue d'ensemble, depuis 2020, nous choisissons de présenter la DPEF sur l'ensemble des sociétés françaises du Groupe Berger-Levrault (CARL, Sigems, Sigems Data Center, Segilog, Neolink, Expertiz Santé, Médialis et Escort).

Afin de répondre aux attendus réglementaires tout en ayant une vue complète du périmètre Berger-Levrault en France, le tableau récapitulatif des indicateurs permet d'apprécier les évolutions sur le périmètre Berger-Levrault SA ainsi que le périmètre Berger-Levrault « France » (c'est-à-dire l'ensemble des entités appartenant à Berger-Levrault sur le territoire français).

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 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.
Ces familles de risques se retrouvent également dans notre matrice de matérialité réalisée en fin d'année 2021.

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.

Choix des indicateurs
Les résultats des politiques misent 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.

Comparabilité des indicateurs
Les nouveaux indicateurs intégrés en 2020, sont maintenant comparables avec 2021. La valeur NA (« Non Applicable ») est mentionnée si la donnée est manquante. Concernant le cas particulier des tonnages de CO2 émis par les déplacements professionnels, les prestataires Voyagexpert et Avis ont intégré une nouvelle méthode de calcul basée sur les référentiels de l'ADEME. Il est prévu que ce référentiel ADEME devienne désormais la référence pour l'ensemble des données transmises en relation avec les émissions CO2. Les variations observées sur les 2 périmètres présentés sont expliquées par les mêmes éléments détaillés dans la DPEF.

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 2021 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 en lien avec nos enjeux identifiés

Indicateurs présentés sur 2 périmètres:

- Berger-Levrault France (toutes entités Berger-Levrault en France)
- Berger-Levrault S.A (périmètre réglementaire)

Domaines de Risques	Description des risques	Enjeux	Actions	Indicateurs	Périmètre FRANCE toutes entités confondues 2020	Périmètre FRANCE toutes entités confondues 2021	Périmètre réglementaire Berger-Levrault SA 2020	Périmètre réglementaire Berger-Levrault SA 2021
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 talents, employabilité, adaptation organisationnelle)	Plan de formation	Part de l'effectif ayant suivi au moins une action de formation	84%	78%	66%	77%
				Nombre total d'heures de formation / ETP	9,6	6,9	8,7	6,7
				Nombre d'alternants (dont le contrat a démarré en année N)	35	36	33	36
			Accès à l'autoformation	Nombre d'ateliers à distance	32	32	32	32
				Nombre d'heure de formation en e-learning / ETP	1,6	2,0	0,5	0,9
			Développer une culture de management commune	Nombre de managers français ayant suivi le parcours multimodal	37	38	28	35
			Développer et favoriser la pratique de l'anglais	Nombre de personnes faisant parti de ce programme	42	39	31	32
Rétention des talents	**Perte de talents, difficultés à recruter**	**Développer la marque employeur**	Programme de formation dédié pour BL social Networkers	Nombre de personnes formées en année N	66	75	66	75
		Favoriser de bonnes conditions de travail	Faciliter l'accès au télétravail	Part de l'effectif sédentaire pratiquant le télétravail (hors pédiode COVID)	57%	82%	57%	87%
		Maintien de nos équipes	Rétention de nos talents	Taux de Turn over	8%	12%	10%	12%
Diversité & Égalité des chances	**Traitement inégal du personnel**	**Favoriser l'égalité Femmes-Hommes**	Accord égalité Femmes-Hommes	Taux de managers femme	27%	28%	31%	34%
		Lutter contre les disciminations	Signature de la Charte nationale pour la diversité	Nombre d'actions auprès des partenaires	3	4	3	4
		Favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap	Signature de la Charte nationale pour la diversité	Nombre de travailleurs ou travailleuses en situation de handicap	39	43	38	36
Protection des données & Cybersécurité	**Atteinte à la protection des données**	**Anticiper et gérer les cyberattaques, sécuriser les données de nos parties prenantes**	Formation RGPD	Part de l'effectif formé en année N	38%	18%	27%	16%
			Formation cybersécurité	Part de l'effectif formé en année N	40%	42%	28%	47%
Empreinte environnementale	**Impact environnemental négatif**	**Maîtriser notre empreinte environnementale**	Politique de déplacement	Tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels	2283	2032	NA	1367
				Taux de CO2 moyen émis par ETP pour les déplacements	1,8	1,5	NA	1,4
			Mesurer nos déchets	Quantité des D3E collectée (kg)	420	2972	420	2972
Empreinte socio-économique & impact sociétal	**Non implication dans la vie des terriroires**	**Contribuer au développement du territoire**	Soutien financier aux associations via la Fondation Berger-Levrault	Nombre de projets financés	39	31	39	31

Pour une bonne compréhension et contextualisation des indicateurs présentés dans ce tableau, merci de vous référer aux différents enjeux présentés (page 17).

ANNEXE 3 : Contexte de calcul des indicateurs

- L'effectif ETP : la méthode de calcul en 2021 a consisté à faire la moyenne des coefficients horaires totaux à chaque fin de mois pour les effectifs CDI et CDD.
  Cette méthode diffère de 2020 qui consistait à prendre en compte les effectifs à chaque fin de mois en retenant le nombre de jours théoriques bruts (jours calendaires), les sommer puis les diviser par 365 pour obtenir l'ETP. La méthode permet d'obtenir une information équivalente, cependant nous notons un écart non significatif en terme de résultat. L'effectif ETP retenu en 2021 pour le calcul des différents indicateurs est donc de :
  1355 pour le périmètre Berger-Levrault France toutes entités confondues et 962 pour le périmètre réglementaire Berger-Levrault S.A.

- La part de l'effectif ayant suivi une action de formation : le ratio est calculé par rapport au nombre de salariés total en CDI et CDD au 31.12.2021 sur le périmètre France.
  L'indicateur moyen d'heure de formation par ETP sur le périmètre France a donc été corrigé par rapport à la DPEF 2020 pour être comparable avec 2021.

- Le 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 2021 n'est pas disponible au moment de la rédaction du présent document.
  L'indicateur retenu est donc le nombre de collaboratrices ou collaborateurs en situation de handicap en année N. L'indicateur est donc corrigé pour 2020 pour la comparabilité des données entre 2020 et 2021.

- La part de l'effectif formé à la RGPD & sécurité : le ratio est calculé par rapport au nombre de salariés total au 31.12.2021 sur le périmètre France et le périmètre réglementaire Berger-Levrault SA. Seuls les collaboratrices et collaborateurs ayant terminé et validé les modules de formation au 31.12.2021 sont comptabilisés pour le calcul de l'indicateur. Le ratio pour la formation RGPD est faible cette année car nous avons fait face à une difficulté temporaire d'enregistrement des données.

- Le 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 directement par le prestataire Voyagexpert et par AVIS pour les locations courtes durée automobiles.
  Pour calculer nos émissions, les prestataires utilisent désormais le référentiel ADEME.

- Le nombre de projets financés : correspond au nombre de projets sélectionnés en 2021 par la fondation de France pour recevoir un financement par la fondation Berger-Levrault.

ANNEXE 4 : Synthèse des « Positive Actions »

Action	Mois	Commentaires	Descriptif
Lancement de la construction de la démarche RSE	Janvier	Présentation aux managers & communication collaborateurs	La démarche s'est effectuée par étape, en commençant par les managers puis via des ambassadeurs et pour finir auprès de l'ensemble des équipes à l'international.
Formation Manager - Le lien sans le lieu	Janvier à Mars	Parcours formation 100% à distance sur la base du volontariat et à destination des managers	Afin d'accompagner les managers du groupe, le BL Institut lance en janvier 2021 le parcours transverse "Manager à distance, créer le lien sans le lieu" pour accompagner la transformation du modèle managériale suite à la généralisation du télétravail. L'enjeu de ce parcours est de donner des clés pour garder la cohésion de groupe, suivre la performance tout en laissant l'autonomie nécessaire aux équipes. Le succès de la première promo a conduit au déploiement d'une nouvelle promotion sur S1 2022.
Portraits de femmes	Février	Réalisation d'une dizaine de portraits de femmes	L'entreprise a missionné une journaliste pour réaliser le portrait d'une dizaine de femmes, de tous horizons, afin de mettre en avant leur parcours, leurs expérience et leurs forces. Ces écrits seront utilisés dans des communications internes.
Accord droit à la déconnexion et télétravail	Mars	Signature d'un accord inédit	L'entreprise a voulu s'engager vers une connexion maîtrisée, en intégrant dans son accord d'entreprise sur le télétravail, les règles essentielles au droit à la déconnexion. Plusieurs modèles sont proposés au choix des collaborateurs des différentes entités France.
Appel au volontariat pour une vaccination Covid-19 dans les bureaux	Avril	Sondage anonyme pour la vaccination Covid-19	L'objectif de ce sondage auprès des collaborateurs français était de déterminer la part des collaborateurs potentiellement intéressés à se faire vacciner dans les locaux de l'entreprise (sondage anonyme).
Vidéos sur les gestes qui sauvent	Avril puis tous les mois	Programme de sensibilisation sur les gestes de premiers secours	L'objectif de la série Les gestes qui sauvent est de sensibiliser et d'informer sur les gestes de premiers secours au travers de plusieurs vidéos thématiques diffusées chaque mois, à partir d'avril et jusqu'en décembre 2021 (hors août).
Serious game BL 2025	Avril	Lancement du jeu auprès de tous les collaborateurs	La Direction a souhaité associer l'ensemble du personnel de l'entreprise dans la redéfinition de ses enjeux stratégiques à horizon 2025 au travers d'un dispositif ludique déroulé en équipe sous la supervision du manager.
Suivi et élargissement de la communauté BL Social Networkers	Toute l'année	Communauté interne d'ambassadeurs Réseaux Sociaux avec parcours de formation international	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 accroitre notre visibilité à l'international.
Projet réflexion sur l'expérience employé	Mai	Projet global issu des Quick Wins	Ce projet vise à proposer des pistes d'amélioration de l'expérience employé, tenant compte des points de contact de chaque employé dans les différentes entités du Groupe.
Projet plateforme d'engagement	Mai	Projet global issu des Quick Wins	Ce projet, relatif à l'amélioration de l'expérience employé, a pour objectif la recherche d'une plateforme d'engagement pour reccueillir les retours des employés et mesurer le niveau d'engagement dans l'entreprise.
Projet amélioration de l'expérience d'onboarding	Mai	Projet global issu des Quick Wins	Ce projet, relatif à l'amélioration de l'expérience employé, vise à proposer des pistes d'amélioration de l'expérience employé sur la partie spécifique de l'onboarding. Une harmonisation des pratiques dans toutes les entités du Groupe est également un objectif important dans ce projet.
Accompagnement de crise lors de la cyberattaque	Mai	Maintien de lien et des activités	Au cours de la cyberattaque subie pendant plusieurs mois, les équipes de Direction et des systèmes d'information se sont affairées à maintenir les activités prioritaires et à rétablir une situation nominale. Une communication de proximité a été effectuée sur l'ensemble des entités du Groupe.
Ecriture non genrée	Juin - Novembre	Harmonisation des pratiques dans l'écriture non genrée	Une réflexion a été menée sur notre façon de composer les textes officiels internes et externes, notamment au niveau des communiqués internes, des textes marque employeur ainsi que sur le Pôle Edition. Une pratique commune a été adoptée et est aujourd'hui mise en application. Les équipes sont progressivement sensibilisées sur le sujet, prioritairement celles intervenant sur les communications clients, le recrutement et la communication interne.
LIVE #3 de Pierre-Marie LEHUCHER/Tugdual LE BOUAR	Juillet	Live réalisé post attaque et avant les départs en congés	Cet événement live s'est déroulé auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. L'objectif était de rassurer post cyberattaque, de donner de la visibilité sur la santé du Groupe et de maintenir le lien avec les dirigeants.
Rappels autour de la cybersécurité	Juillet	Communication interne sur les usages en matière de cybersécurité	Cette communication interne avait vocation à rappeler à tous les collaborateurs d'être vigilents dans leur quotidien, notamment vis-à-vis d'e-mails frauduleux.
Virtual Coffee	Septembre	Café virtuel entre collègues mis en relation aléatoirement	Au quotidien, difficile de trouver le temps de se connaitre 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.
Déjeuners organisés sur nos sites + enquête	Septembre	Déjeuners d'accueil	A l'occasion de la rentrée et du retour au bureau sur la majorité de nos sites en France, des petits-déjeuners d'accueil ont été organisés du 6 au 10 septembre. L'occasion de réaliser une enquête interne auprès des collaborateurs sur leur vision et retours sur le télétravail.
Octobre rose	Octobre	Communication interne + quiz	Cette communication interne de sensibilisation sur le cancer du sein intègre un quiz permettant de dire stop aux idées reçues. Des liens complémentaires vers des associations et sites d'informations sont présents en fin de message.
City'Zen Challenge	Octobre	Partenariat avec des écoles - appel à coaching interne	Le BL City'ZEN 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 City'ZEN Challenge est lancée auprès de 12 écoles partenaires dans 4 pays différents (France, Espagne, Maroc et Canada) autour du thème : la pandémie COVID.
COM'MEET!	Octobre	Rendez-vous live de la Direction	Lancement d'un nouveau format de rendez-vous en direct et en ligne pour informer l'ensemble des collaborateurs du Groupe sur notre actualité et notre projet BL 2025 : se déroule 2 fois par an.
COM'IN UP!	Octobre	Rendez-vous des managers	Lancement d'un nouveau format de rendez-vous par pays avec les managers (actualités du Groupe, business, transverses…) : se déroule en France, en Espagne et au Canada 1 fois par mois.
Movember	Novembre	Communication interne + quiz	Cette communication interne de sensibilisation sur les problématiques de santé masculine intègre un quiz permettant de dire stop aux idées reçues. Des liens complémentaires vers des associations et sites d'informations sont présents en fin de message.
BL Talk	Toute l'année	Binomes en interne pour améliorer son anglais entre collègues	La transversalité de nos activités nous amène de plus en plus à échanger en anglais mais nous manquons de pratique. Bien que chacune et chacun ait un accès à la plateforme de langues ALTISSIA, nous souhaitions lancer un dispositif visant à favoriser les échanges. Le principe de BL TALK est de former des binômes, sur volontariat, avec des personnes qui ont idéalement une langue native différente. Un groupe TEAMS permet d'alimenter la communauté au travers de leçon et astuces, proposées par un collaborateur.
Ateliers online BL Institut - Let's learn	Toute l'année	Initiative pendant le confinement lié à la COVID-19 mais reprise en octobre : ateliers courts pour démo de produits, café philo, techno, Office 365, etc.	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	Animation d'une heure pour souhaiter la bienvenue à tous les arrivants. Une session par mois	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'echange/présentation entre tous ces nouveaux arrivants.
BL.BOT	Toute l'année	Mise à dispositions d'informations internes sous la forme d'un robot intelligent	Lancement fin 2019, d'un moteur de recherche interne sous la forme d'un robot intelligent nommé BL.BOT. Une communauté de collaborateurs crée des contenus et les met à disposition de la communauté interne (RH, Informatique, Communication, Achats, etc.). Cette initiative part d'un projet porté des années plus tôt par un groupe de collaborateurs ayant remporté un concours interne autour de l'innovation. BL.BOT est accessible en France et est en cours de déploiement au Maroc, en Espagne et au
Projet Expérience Employé	Toute l'année	Priorisation d'actions autour de l'amélioration de l'Expérience Employé	Dans la lignée des projets Quick Wins, le sujet de l'Expérience Employé est apparu comme étant un projet incontournable dans l'amélioration des expériences vécues au quotidien par les collaboratrices et collaborateurs. 4 chantiers ont été identifiés : l'Onboarding, les Outils et l'Environnement digital de travail, la Communication interne et l'Engagement, et enfin la Culture et Communauté.
Formation COMEX - Thème de la Parité	Novembre	Intervention de 2h d'Alexia Anglade ("Lumieres s'il vous plait") sur les enjeux de la parité et du sexisme ordinaire	Dans le cadre du Plan Parité, tous les membres du COMEX ont été formés par Alexia Anglade, coach et fondatrice de la société Lumière svp sur les enjeux de la parité et du sexisme dans l'entreprise. Cette formation s'inscrit dans un plan plus large composé de différents modules destinés à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qui seront déployés sur 2022.
Formation BL Care program	Toute l'année	Parcours sur la digitalisation de la relation clients à destination de collaboratrices et collaborateurs issus des métiers : formateurs, commerciaux, chargés d'assistance.	Suite à la crise sanitaire, le BL Institut a jugé nécéssaire d'accompagner les différents métiers Opérations dans la digitalisation de la relation client. Un parcours dédié a ainsi été créé pour 3 populations ciblées : Formateurs, Chargés d'Assistance Client et Commerciaux. Ce parcours est composé de 10 modules de formation articulés autour de 3 grandes thématiques : Digitaliser la relation client, renforcer la relation client et développer son réseau. Début du programme en mai 2021 pour 48 collaboratrices et collaborateurs Berger-Levrault pour un achèvement au premier semestre 2022. En 2022 : Une nouvelle promo de 25 personnes sur S1 est prévue.
Course des Lumières - Challenge inter-entreprises	Novembre	Action issu des Quick Wins: participation à un challenge de pas national inter-entreprises et soutien à une association.	L'équipe du Quick Win Bien-être et Sport a proposé de participer à un challenge de pas national inter-entreprises et de soutenir ainsi une association de lutte contre le cancer. Via une application mobile les collaboratrices et collaborateurs ont pu réaliser 7,7 millions de pas ainsi qu'un don à la Fondation Toulouse Cancer Santé. Au 1ier décembre, 810€ avaient pu être reversés à l'association.
Collecte de vêtements	Décembre	Collecte de vêtements sur le site de Labège pendant une semaine	Nous avons décidé de réaliser un partenariat avec l'association La Roulotte Solidaire, basée à Toulouse pour réaliser une collecte de vêtements (homme, femme et bébé 0-6 mois) ainsi que des kits d'hygiène. Les dons ont été ensuite redistribués gratuitement aux personnes sans-abri.
Arrondi solidaire carte déjeuner SWILE	Décembre	Don associatif par système d'arrondis lors de paiement par les cartes déjeuners des collaboratrices et collaborateurs	Plus de 3600€ reversés en 2021 par les collaboratrices et collaborateurs par ce système.

CONTACTS

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

ADRESSES ET LIENS UTILES BERGER-LEVRAULT

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