

Déclaration de
Performance
Extra-Financière
2021

Édito

« Symbole de notre raison d'agir, le changement d'identité opéré récemment renforce l'ADN de Visiativ et la rend plus lisible. Celle d'être **une entreprise ouverte sur son écosystème** fédérant des parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires, fournisseurs) dans le but d'innover et de construire ensemble les industries de demain. Cela fait plus de 35 ans que nous imaginons des solutions concrètes pour les entreprises en les accompagnant dans leur évolution technologique et dans leur transformation afin qu'elles répondent aux enjeux actuels et aux défis à venir. Si cette vision est caractéristique de qui nous sommes et de ce en quoi nous croyons, nous avons souhaité pourtant accélérer le mouvement et lui donner une impulsion supplémentaire sans modifier pour autant le cap de notre stratégie CATALYST.

Si penser et agir en tant qu'entreprise plateforme, digitale et humaine fondent notre singularité, nous avons fait le choix de retravailler notre proposition de valeur afin qu'elle réponde plus précisément aux problématiques auxquelles nous devons faire face ainsi que nos clients. Cette évolution nous a conduit alors à reformuler notre stratégie en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale, à la revaloriser et surtout à accélérer son déploiement **en accordant une place plus importante à l'humain**. Aujourd'hui, notre proposition de valeur prend tout son sens avec cette politique RSE consolidée. Elle représente la courroie de transmission de la vision que nous avons de l'entreprise.

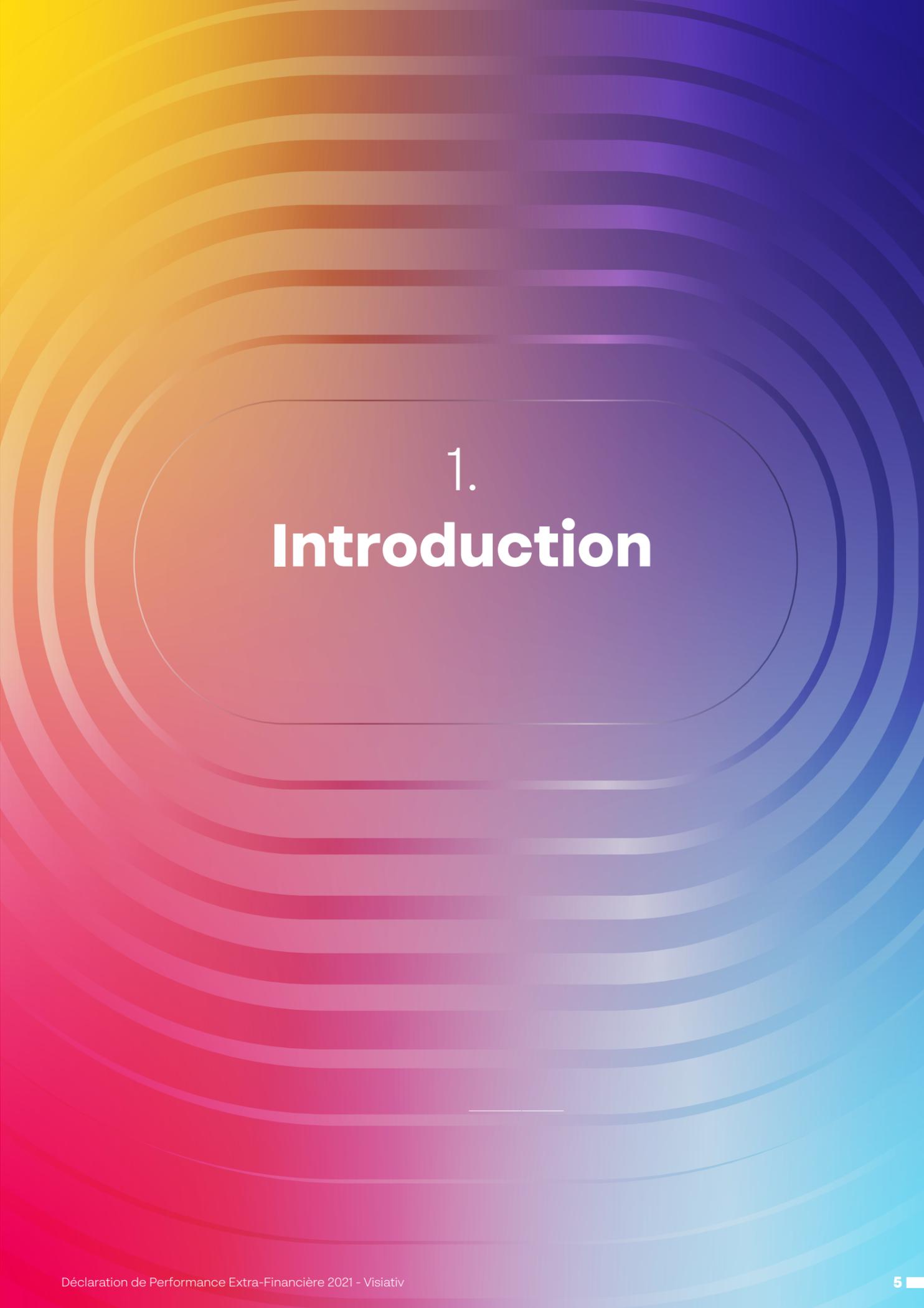
Derrière les mots, notre engagement se traduit de manière visible par une feuille de route articulée autour de quatre axes avec des objectifs à atteindre pour les prochaines années. Le premier axe porte sur **notre gouvernance et nos pratiques responsables** en tant qu'employeur et en tant qu'entreprise. Ce qui nous a amenés à la naissance d'un comité stratégique externe, à un comité d'audit et un autre sur la partie RSE. Le second concerne **notre empreinte sociétale et notre impact sur l'écosystème** avec le souhait de continuer à mener des actions tournées vers notre écosystème. Le troisième se focalise sur **l'empreinte environnementale** pour laquelle notre ambition est d'impacter, par nos solutions, les facteurs environnementaux de nos parties prenantes. Enfin, nous avons redéfini **l'expérience collaborateur**. Un axe majeur pensé autour de la marque All Visiativ. Nous voulons réaffirmer que chaque collaborateur puisse vivre une expérience unique, développer son potentiel et s'exprimer à travers des initiatives créatrices de valeur aussi bien individuelle que collective.

Dans un contexte mondial incertain et dans une période de transition environnementale forte, nous restons plus que jamais **un acteur du changement et de l'innovation**, un appui substantiel pour les organisations. Désormais, avec l'accélération de notre stratégie RSE, nous créons les conditions favorables pour encourager davantage de partage, d'échange et d'émulation afin d'anticiper et inventer l'entreprise du futur. Cette conception, nous l'infusons pour notre entreprise autant que nous la diffusons à notre écosystème. »

Laurent Fiard,
Président Directeur Général Visiativ

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| 1. Introduction | 5 |
| Présentation du périmètre de reporting | 6 |
| 2. Modèle d'affaires Visiativ | 7 |
| Historique | 9 |
| Nos valeurs..... | 10 |
| Plan stratégique CATALYST | 10 |
| Une nouvelle identité de marque moderne et simplifiée | 10 |
| Une proposition de valeur globale | 11 |
| Notre accompagnement..... | 11 |
| Visiativ en chiffres | 12 |
| 3. Les risques identifiés | 13 |
| 4. Stratégie extra-financière | 15 |
| Gouvernance..... | 17 |
| Organisation opérationnelle | 17 |
| Enjeux RSE..... | 17 |
| Engagements..... | 18 |
| Référentiels..... | 19 |
| Feuille de route | 20 |
| Certifications et labels | 22 |
| 5. Responsabilité et transparence | 25 |
| Gouvernance | 27 |
| Pratiques responsables en tant qu'employeur..... | 28 |
| Pratiques responsables en tant qu'entreprise..... | 33 |
| Protection et sécurité des données | 37 |
| Intégration des sociétés nouvellement acquises..... | 40 |
| 6. L'expérience collaborateur : All Visiativ | 41 |
| Organisation et outils..... | 44 |
| Originall..... | 48 |
| Equall | 51 |
| Inspirationall..... | 57 |
| Potentiall | 60 |
| 7. Empreinte sociétale et écosystème | 69 |
| Empreinte sociétale..... | 71 |
| L'écosystème Visiativ..... | 72 |
| Les solutions Visiativ..... | 73 |
| Relation client..... | 74 |
| 8. Empreinte environnementale | 77 |
| Méthodologie du bilan carbone | 79 |
| Bilan carbone 2021 | 81 |
| Formation, sensibilisation et engagement des collaborateurs..... | 86 |
| Développer notre impact sur l'environnement..... | 88 |



1.
Introduction

La publication de la Déclaration de Performance Extra-Financière Visiativ (DPEF) a permis en 2020 de formaliser les enjeux et d'identifier les premiers indicateurs liés à sa responsabilité d'entreprise (DPEF, réglementation prévue aux articles L225-102-1, III et R225-105 du Code de commerce).

En 2021, Visiativ a approfondi la matérialité et les indicateurs liés à cette déclaration notamment grâce aux travaux suivants :

- Un alignement à la cartographie des risques de l'entreprise menée de manière globale et en cohérence avec les objectifs de l'entreprise (sécurité des données, compliance, finance, ressources humaines, RSE etc.). Cette cartographie permet à la fois leur identification et leur traitement et a pour objectif d'appréhender l'ensemble des événements et des facteurs qui peuvent jouer sur une activité ;
- La définition de nouveaux enjeux issus d'une analyse de matérialité ;
- La mise à jour de la feuille de route et des objectifs de plus en plus globaux ;
- Des investissements pour digitaliser des outils dédiés aux ressources humaines qui permettent d'inclure de nouveaux indicateurs sur l'expérience collaborateur ;
- Un bilan carbone structuré et aligné à la Méthodologie Bilan Carbone développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME).

Les indicateurs couvrent la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2021. Les données sont collectées au 31 décembre de l'année comme état des lieux à date ou comme fin de période considérée. Dans certains cas explicitement mentionnés, les informations se réfèrent au début de l'année 2022, pour tenir compte des informations et éléments existants à la date de la publication de la présente DPEF.

PRÉSENTATION DU PÉRIMÈTRE DE REPORTING

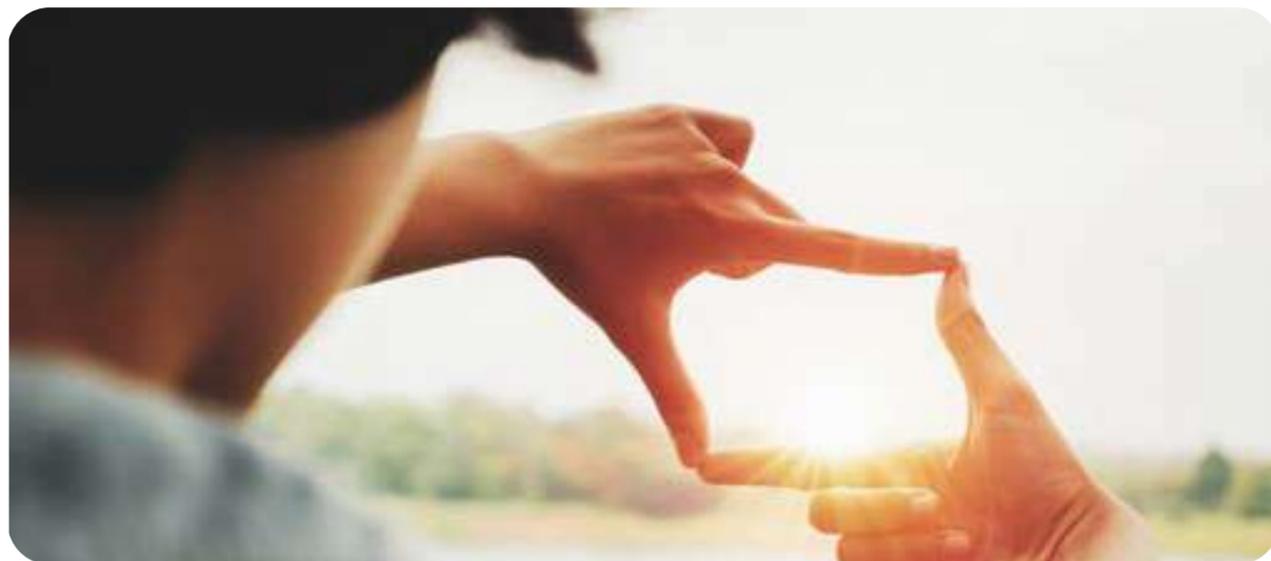
Dans la présente DPEF, pour des questions de disponibilité et de fiabilité de la donnée, nous avons utilisé trois périmètres de reporting différents à savoir :

- **Un périmètre global** qui inclut l'ensemble des entités Visiativ détenues par la société au 31 décembre 2021 et intégrant au moins un collaborateur :
 - Belgique : Design Solutions BVBA ;
 - France : ABGI France, iPorta, Kalista, Ovëus, Spreading Apps, Visiativ Managed Services, Visiativ SA, Visiativ Software, Visiativ Solutions, Visiativ Solutions Entreprise, Visiativ 3D Printing, Timelab, Living Actor, Entreprise DU FUTUR, BSoft.fr, IS Management, Lease Place ;
 - Maroc : Visiativ Africa ;
 - Pays-Bas : Design Solutions BV, Dimension Group, Layertec, Visiativ Industry Solution BV ;
 - Suisse : Visiativ Solutions Switzerland La Neuveville, Visiativ Solutions Switzerland Pratteln ;
 - Royaume-Uni et Irlande : Innova Systems, ABGI UK, IFTC ;
 - États-Unis : ABGI USA ;
 - Brésil : ABGI Brésil ;
 - Canada : ABGI Canada.
- **Un périmètre France** qui inclut les sociétés ci-dessus pour la France.
- **Un périmètre France UES** (Union Economique et Sociale) qui inclut les sociétés suivantes : Visiativ SA, Visiativ Software, Visiativ Solutions, Visiativ Solutions Entreprise, Visiativ 3D Printing, Visiativ Managed Services, iPorta et Kalista.

Les périmètres utilisés sont indiqués en face de chaque donnée au fil de la DPEF.

2. Modèle d'affaires Visiativ

Visiativ est le partenaire stratégique des dirigeants des entreprises industrielles pour améliorer leur performance et leur excellence opérationnelle.



Grâce à l'innovation et la digitalisation, Visiativ crée et développe de nouveaux usages pour permettre à chaque collaborateur de gagner en efficacité et de contribuer à accroître la performance de l'entreprise.

Quel que soit l'état d'avancement de leur projet et la nature des solutions déjà existantes dans leur entreprise, Visiativ définit et adapte avec ses clients les différentes étapes de leur plan de transformation digitale : du diagnostic à la mise en œuvre, en passant par la co-construction d'une feuille de route, la formation et le suivi. Visiativ aide les entreprises à amplifier durablement leur potentiel.

Avec une expérience éprouvée aux côtés de 21 000 PME et ETI en France et à l'international, une expertise reconnue et une importante communauté au service de la co-élaboration, Visiativ fait de la transformation digitale un levier d'accélération pour l'entreprise, améliorant ainsi la relation, l'expérience et la satisfaction tant client que collaborateur.

Le modèle d'affaires de Visiativ est présenté de manière plus détaillée au Chapitre 1 du Document d'enregistrement universel 2021.

HISTORIQUE

Plus de 35 ans d'expérience au service des entreprises : de 2 collaborateurs à plus de 1 100.

2021 - Aujourd'hui

Déploiement de la Visiativ Innovation Platform

- Visiativ dévoile une nouvelle identité graphique
- L'entreprise renforce son développement en structurant et clarifiant l'offre de ses différentes filiales
- Une nouvelle offre de bout-en-bout pour accompagner toujours mieux ses clients

2017 - 2021

L'entreprise plateforme intelligente

- Finalisation du plan stratégique NEXT 100 en 2019 avec un an d'avance et lancement du nouveau plan CATALYST
- Internationalisation de l'entreprise dans 10 pays
- Nouvelles compétences : conseil en innovation et excellence opérationnelle grâce à l'acquisition du cabinet ABGI et IA avec l'intégration de Living Actor
- Évolution de la gouvernance : renouvellement du comité exécutif

2007 - 2017

L'entreprise plateforme

- Axemble devient Visiativ
- L'entreprise s'implante à l'international
- Introduction en bourse sur le marché Euronext Growth Paris (2014)
- Intensification de la stratégie de croissance externe
- Développement des communautés d'utilisateurs CAO (Lynkoa) et de dirigeants (Entreprise DU FUTUR)

1997 - 2007

L'entreprise collaborative

- Christian Donzel et Laurent Fiard rachètent AGS en France, AGS devient Axemble
- Lancement de la plateforme myCADservices
- Développement de la suite collaborative VDoc
- Création d'un écosystème de partenaires

1987 - 1997

Le bureau d'études étendu

- Création d'AGS, filiale du groupe Suisse AEL
- Prémices de l'édition de logiciels pour la gestion de la qualité (BPS Qual)
- Création d'une structure de distribution de la solution SOLIDWORKS (Start-up américaine à ses débuts)

ALVIV

**EURONEXT
GROWTH**

Visiativ est coté sur Euronext Growth (FR0004029478, ALVIV).

TECH40

Visiativ se distingue parmi les PME-ETI européennes innovantes.

bpifrance

Visiativ est reconnue comme « entreprise innovante », et membre de Bpifrance Excellence et de l'Accélérateur ETI.



Visiativ s'engage dans la dynamique French Fab et est membre de la French Tech et de la communauté Coq Vert.

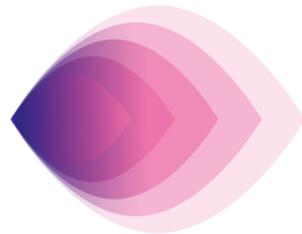
NOS VALEURS

La co-élaboration



Une transformation digitale réussie est menée à plusieurs. Nous imaginons et mettons en œuvre ensemble des solutions à l'épreuve du futur en cultivant la complémentarité et la mutualisation des compétences.

L'inventivité



Tout ce qui peut apporter de la valeur et qui n'existe pas encore mérite d'être créé. Tout ce qui peut en apporter davantage mérite d'être repensé.

La confiance



Nous avançons aux côtés de nos clients et nous attachons à gagner leur confiance jour après jour pour devenir partenaires de leur transformation.

L'adaptabilité



Il y a autant de stratégies que d'entreprises. Nous nous adaptons à chaque projet quel que soit son état d'avancement.

PLAN STRATÉGIQUE CATALYST

CATALYST est le troisième plan stratégique déployé par Visiativ après AUDEO 2017 et NEXT 100. Il a pour objectif d'accélérer la création de valeur de Visiativ et de renforcer les synergies et la transversalité internes. L'entreprise entend ainsi confirmer son positionnement d'acteur global aux multi-compétences, engagée au service des PME et ETI, et de leurs dirigeants.

Une perspective que Visiativ souhaite co-construire avec de nouvelles ambitions financières et sociales embarquant toujours collaborateurs, clients et partenaires autour d'une dynamique collective. Notre objectif est de devenir une véritable plateforme de compétences humaines au service de l'expérience digitale.

UNE NOUVELLE IDENTITÉ DE MARQUE MODERNE ET SIMPLIFIÉE

En mars 2022, Visiativ dévoile sa promesse : "Sharing is growing"* qui traduit la volonté de l'entreprise à fédérer et engager son écosystème afin d'être un partenaire sur le long terme. À travers des valeurs concrètes : la co-élaboration, la confiance, l'inventivité, l'adaptabilité, Visiativ place l'humain au cœur de sa démarche. L'entreprise prend également la décision audacieuse de regrouper les solutions et services sous une marque unique Visiativ afin de rendre son offre plus accessible et lisible.



*Partager c'est progresser

UNE PROPOSITION DE VALEUR GLOBALE

La collaboration, c'est avant tout des hommes et des femmes qui mettent en commun des convictions et des savoir-faire pour garantir collectivement la réussite d'entreprise et plus particulièrement :

- **Nos collaborateurs** engagés et efficaces grâce à une écoute attentive de leurs besoins ;
- **Notre écosystème de dirigeants**, que l'on accompagne dans l'exécution de leur stratégie d'entreprise et qui recherchent gain de productivité et croissance, pour une plus grande liberté d'entreprendre ;
- **Nos clients**, pour qui la maîtrise du produit sur l'ensemble de son cycle de vie va de pair avec efficacité, rapidité et optimisation des coûts ;
- **Nos experts** qui, par leur connaissance pointue des secteurs, sont capables de conseiller et de guider les clients tout au long du processus ;
- **Nos communautés**, enfin, qui rassemblent des utilisateurs, des clients, des partenaires ou encore des experts et des dirigeants, que nous mettons en relation, pour encourager le partage d'expériences entre pairs, mais aussi la co-élaboration de nouvelles opportunités et sources de croissance.

Nous avons donc à cœur, grâce à l'innovation et à la digitalisation, de fluidifier, nourrir et démultiplier les synergies créatrices de valeur.

Car, pour développer et accompagner de nouveaux usages, pour amplifier le potentiel de l'entreprise de manière durable, il faut être plusieurs. Non seulement nous en sommes convaincus, mais surtout, nous en faisons chaque jour l'expérience.

Nous sommes des passionnés, passionnés par la transformation digitale et passionnés par les entreprises que nous accompagnons ; chaque jour, nous nous efforçons de comprendre en profondeur leur vision, leur culture, leurs rêves... anticipant ainsi leurs enjeux les plus structurants (désilotage, maîtrise et utilisation de la data...), pour leur permettre d'avoir toujours un temps d'avance.

Et parce qu'il y a autant de transformations digitales que d'entreprises, nous adaptons notre offre à l'ambition et la stratégie de nos clients. Quel que soit l'état d'avancement de leur projet, nous définissons avec eux les différentes étapes de leur plan de transformation digitale ; du diagnostic à la mise en œuvre, en passant par la co-construction de la feuille de route, la formation et le suivi, nous sommes leur partenaire privilégié.

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Véritable catalyseur au sein de son écosystème, Visiativ se caractérise par trois dimensions clés : conseil & accompagnement, solutions & déploiement et échanges & partages.

Visiativ accompagne ses clients grâce à la Visiativ Innovation Platform. Cette dernière permet d'offrir une continuité de services de proximité aux entreprises pour accélérer leur innovation, améliorer leurs situations concurrentielles, et respecter leurs engagements en matière de développement durable.

Visiativ Innovation Platform

un accompagnement de bout-en-bout, autour de 3 piliers :

Consult

Conseil & accompagnement

- Innovation  **abgi**
part of visiativ
- Stratégie digitale
- Achats & opérations
- Cybersécurité

Engage

Solutions & déploiement

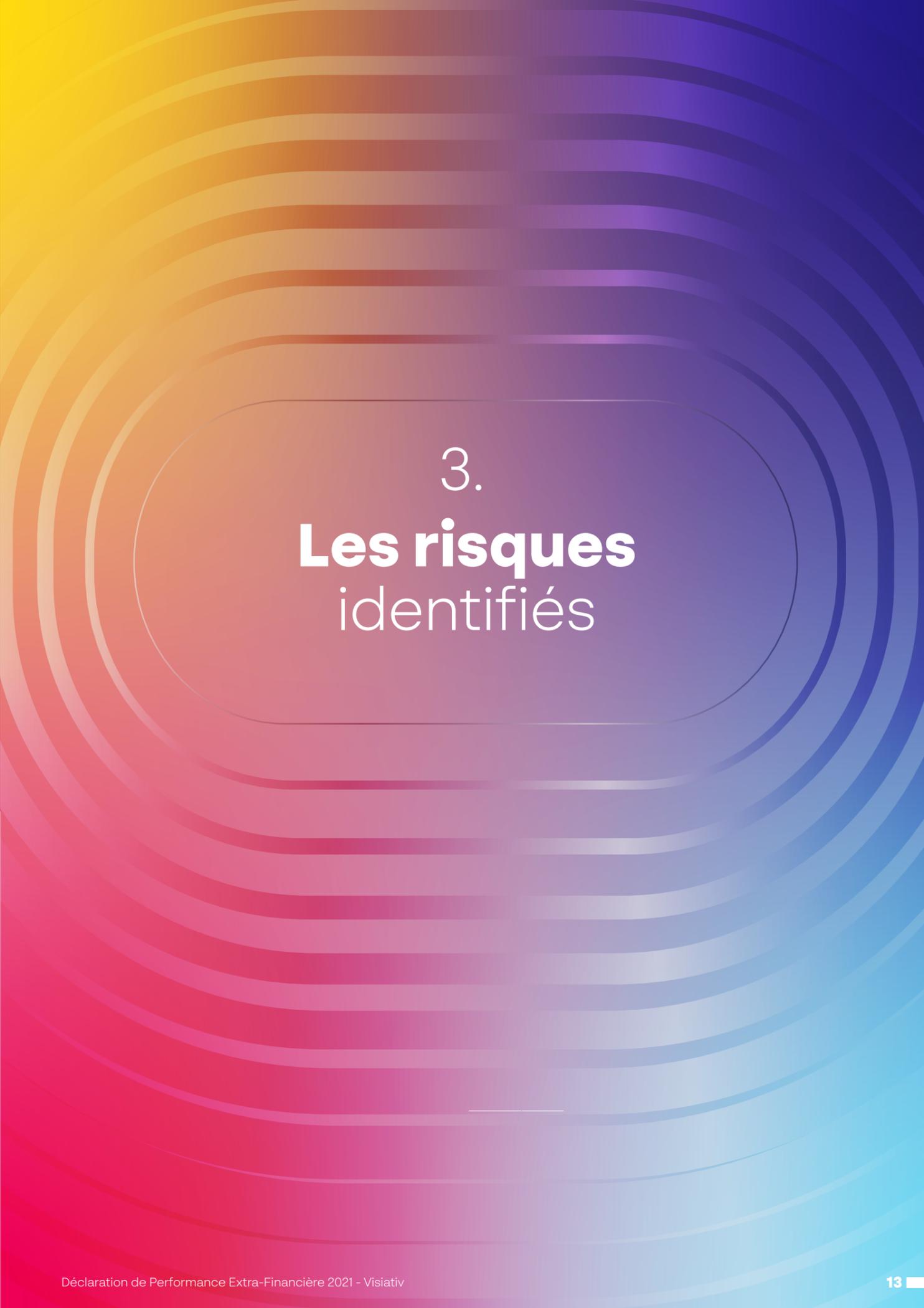
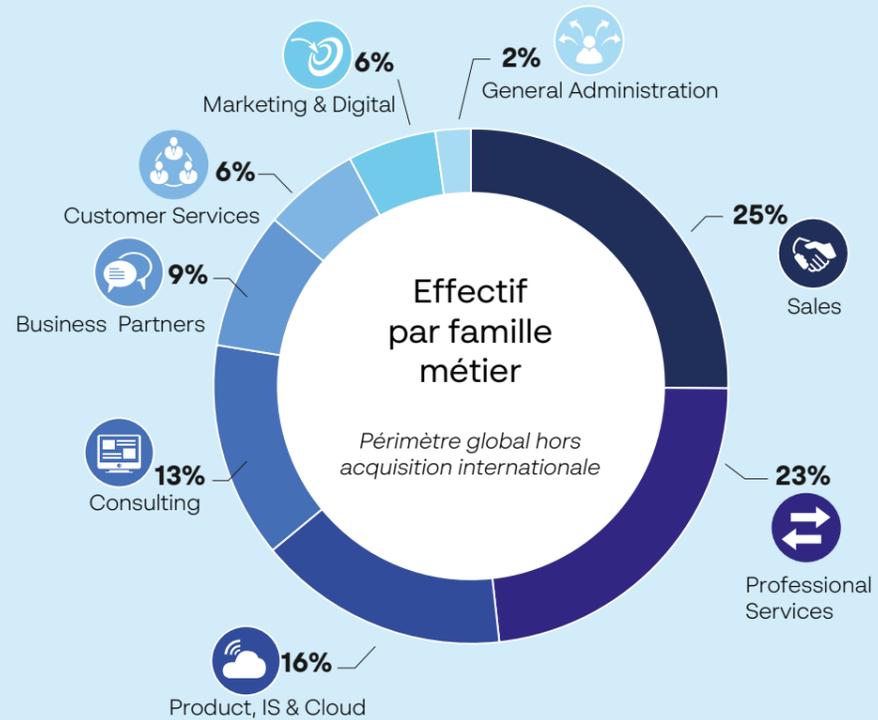
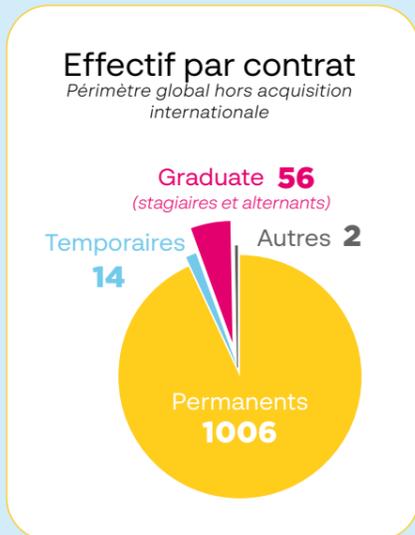
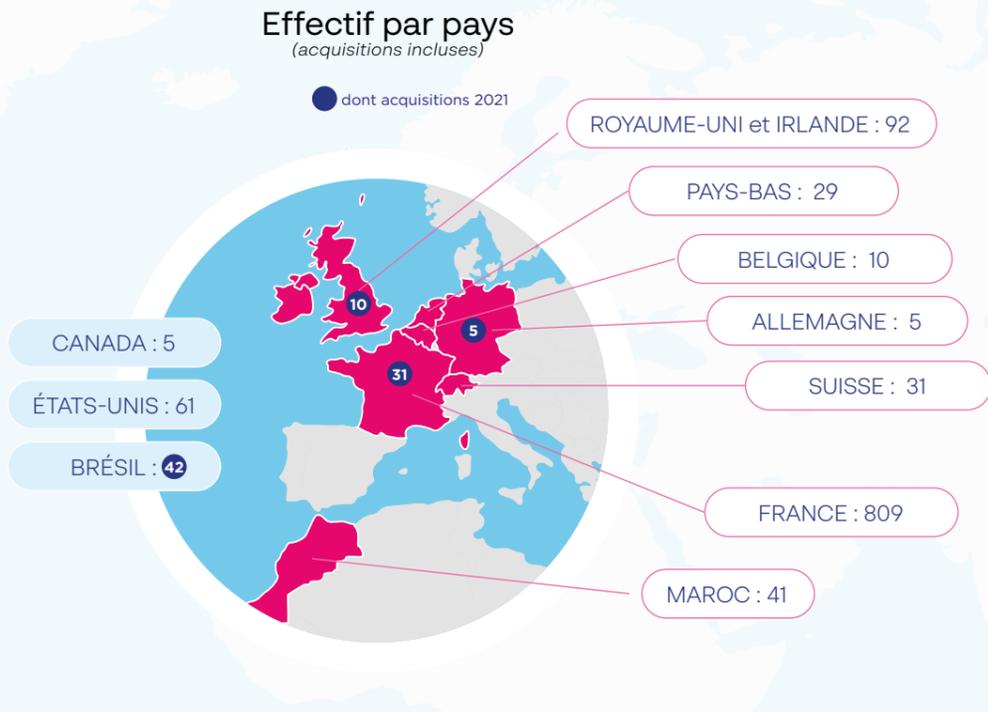
- Les solutions Visiativ
- Les solutions partenaires (Dassault Systèmes, HP, Markforged...)

Connect

Échanges & partages

- La communauté des dirigeants, LeClub Visiativ
- Des communautés par thématiques
- La communauté des utilisateurs CAO

VISIATIV EN CHIFFRES



3. Les risques identifiés

Les principaux risques financiers et extra-financiers de Visiativ sont présentés au Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2021. Ils sont organisés ainsi : les risques relatifs au marché, les risques relatifs à l'activité et à l'organisation, aux ressources humaines, les risques juridiques et de conformité.

Pour chaque catégorie sont ainsi précisés les risques principaux pour Visiativ en précisant les risques principaux relevant et entrant dans le périmètre de la DPEF au sens des articles L225-102-1, III et R225-105 du Code de commerce :

- Sécurité et protection des systèmes et des données ;
- Attractivité, développement et fidélisation des talents ;
- Conformité réglementaire complexe et adaptation à la croissance de Visiativ.

Ces risques sont évalués en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur impact potentiel sur l'activité. L'évaluation tient compte des dispositifs déjà mis en place, reflétant ainsi le risque net. Pour chacun des risques, une description du risque et son impact pour Visiativ est précisé ainsi que les dispositifs de gestion du risque mis en place et plan d'actions éventuels.

Le dispositif de contrôle interne et les politiques de gestion des risques mises en place par Visiativ ont pour objectif de mesurer la probabilité de réalisation de ces risques principaux ainsi que leur impact potentiel sur Visiativ. Les politiques de gestion des risques sont décrites de manière détaillée pour chacun des risques dans le Chapitre 3 du Document d'enregistrement Universel.

Compte tenu de cette analyse des risques et des risques principaux identifiés ci-dessus, les thématiques et risques suivants n'ont pas été intégrés à la présente DPEF de Visiativ :

- Économie circulaire ;
- Lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire ;
- Les impacts liés à la biodiversité et à la protection des animaux ;
- Alimentation responsable, équitable et durable ;
- Les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement et utilisation des sols ;
- Les nuisances sonores et lumineuses ;
- La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau ;
- La consommation de matières premières ;
- Les impacts liés à la gestion des principaux déchets générés par son activité ;
- La consommation d'énergie ;
- La consommation significative des ressources naturelles.

Les éléments relatifs aux impacts liés au changement climatique n'ont pas été retenus comme des risques principaux pour Visiativ dans le cadre de la cartographie des risques, néanmoins, le changement climatique, la protection de l'environnement est un sujet clé pour Visiativ qui établit à ce titre un bilan carbone et prône dans l'ensemble de ses démarches la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Enfin, les activités de prestation de services intellectuels de Visiativ auprès d'entreprises ne génèrent pas de déchets significatifs. Néanmoins, Visiativ prend en considération ces déchets en favorisant notamment le recyclage du matériel informatique, comme mentionné dans la partie « Empreinte environnementale » du présent rapport.

4. Stratégie extra-financière



“ De la crise sanitaire à la crise économique, la période que nous avons traversée ces deux dernières années, nous a montré combien notre capacité de résilience a permis de soutenir, d'accompagner et de rassembler nos collaborateurs, clients, partenaires et fournisseurs. Une proximité inscrite dans les gènes de Visiativ et empreinte de valeurs que nous cultivons, défendons et transmettons au plus grand nombre dans un objectif de co-construire ensemble. Ces valeurs se manifestent par notre engagement sociétal et environnemental. Une démarche constitutive de Visiativ, mais dont la pandémie l'a conduite à son paroxysme. Elle a été pour nous un moment salutaire, nous donnant l'opportunité d'accélérer notre politique en la matière en la restructurant de façon significative. Sur des bases existantes solides avec des initiatives dynamiques et des actions multiples qui ont montré leur impact et leur légitimité, nous avons besoin néanmoins d'une stratégie RSE mieux à

même de répondre à nos enjeux. Développement, internationalisation, écosystème grandissant, nouvelles attentes des collaborateurs, les défis sont nombreux.

Des référentiels

Nous avons donc ajusté notre politique RSE en tenant compte des facteurs de risques de l'entreprise puis nous avons défini des axes d'engagement pour établir une feuille de route à horizon 2023 avec des objectifs clairement identifiés. Pour la constituer, nous avons mis un point d'honneur à nous appuyer sur des référentiels internationaux et nationaux visibles par tous. Concrètement, nous déployons notre démarche à partir de la norme ISO 26000. Visiativ est signataire des Objectifs de Développement Durable de l'ONU comme du Pacte mondial des Nations Unies et s'engage à une attitude socialement responsable.

Quatre axes d'engagement

En conséquence de quoi, nos engagements RSE portent sur quatre points que nous avons repensés et améliorés. Tout d'abord, l'Expérience collaborateur qui vise l'inclusion et l'égalité pour chaque collaborateur en France comme à l'international. Le second point porte sur l'Empreinte environnementale avec comme objectif de parvenir à limiter les impacts environnementaux de nos activités. Les deux autres axes concernent la Responsabilité avec le développement d'une démarche de transparence et d'intégrité et enfin, l'Empreinte sociétale et l'Écosystème qui entendent fédérer et créer de la valeur localement. Pour piloter et assurer le suivi de notre engagement RSE, un Comité Exécutif est organisé et deux instances indépendantes le supervisent en plus. Nous voulions franchir un cap avec une approche renforcée de notre RSE. Notre nouvelle stratégie en est l'exemple !

Ces dernières années, Visiativ a gagné en maturité et maîtrise mieux ses enjeux de responsabilité sociétale et environnementale. C'est la raison pour laquelle, malgré un contexte mondial particulier, nous avons continué ce travail, structuré notre engagement et fixé des objectifs ambitieux.

Grégory Jourdan,
Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines et RSE

GOUVERNANCE

Partie intégrante de la stratégie d'entreprise, la stratégie en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises est définie et animée par l'ensemble du Comité Exécutif.

Un Comité Exécutif spécifique, dédié au pilotage de la stratégie RSE est organisé trimestriellement et s'assure du suivi de la performance sociale, sociétale, environnementale et économique, du suivi de la feuille de route et de l'atteinte des objectifs.

Le pilotage de la stratégie RSE est aussi assuré par l'intégration des indicateurs clés dans l'outil de pilotage stratégique du COMEX.

La stratégie RSE est également supervisée par deux instances indépendantes :

- **Le Comité RSE** (social, éthique, sociétal, environnemental) du Conseil d'Administration ;
- **Le Comité Stratégique** lors d'une réunion exceptionnelle annuelle.

ORGANISATION OPÉRATIONNELLE

La mise en œuvre de la stratégie extra-financière est assurée sur le plan opérationnel par une équipe pluridisciplinaire intégrant notamment la Direction des Ressources Humaines, la Direction des environnements de travail, la Direction juridique et la Direction de la sécurité.

Cette mise en œuvre est placée sous la responsabilité du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines et de la RSE et coordonnée par une Chargée de Développement Durable.

Cette dernière est notamment en charge des actions de communication auprès des collaborateurs, de la production des reporting extra-financiers et répondre aux différentes sollicitations de notre écosystème concernant les questionnaires et chartes de performance RSE.

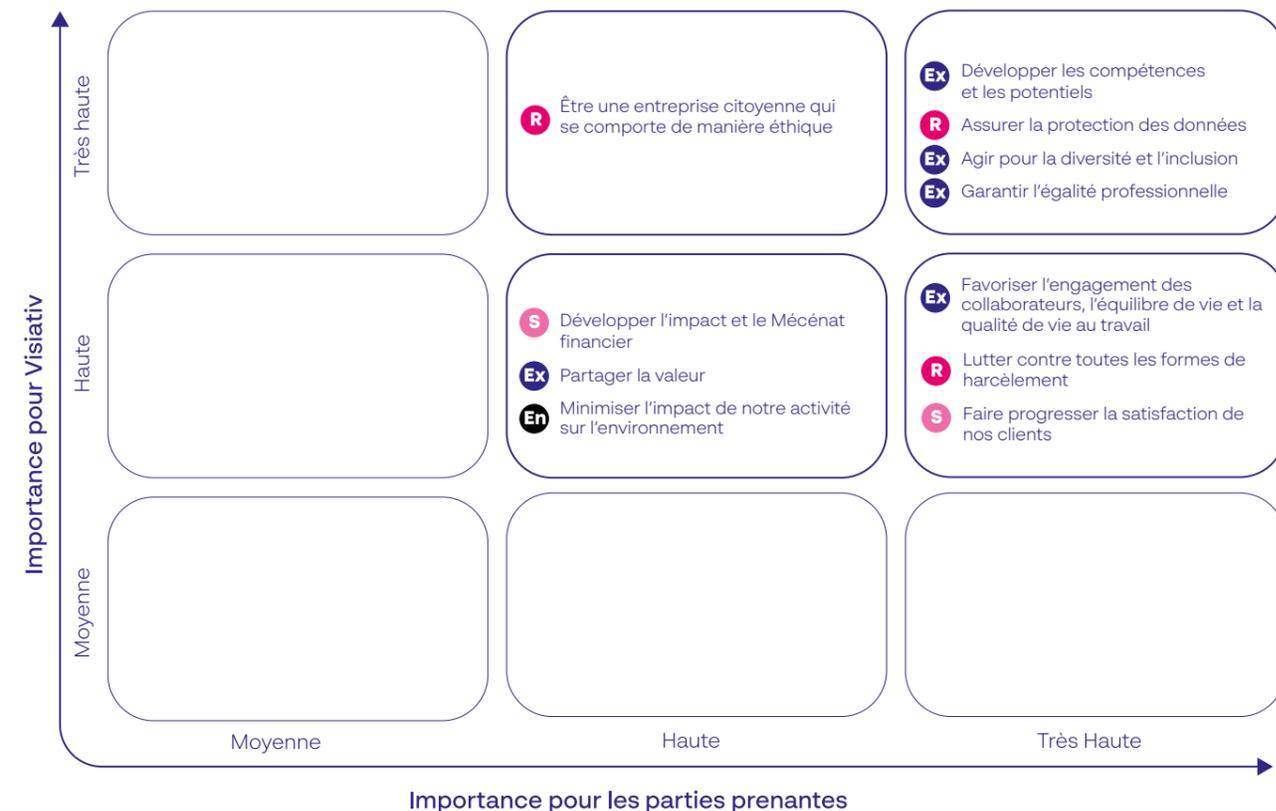
ENJEUX RSE

L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour Visiativ et ses parties prenantes.

L'analyse est représentée graphiquement sous la forme d'une matrice, qui permet de situer les

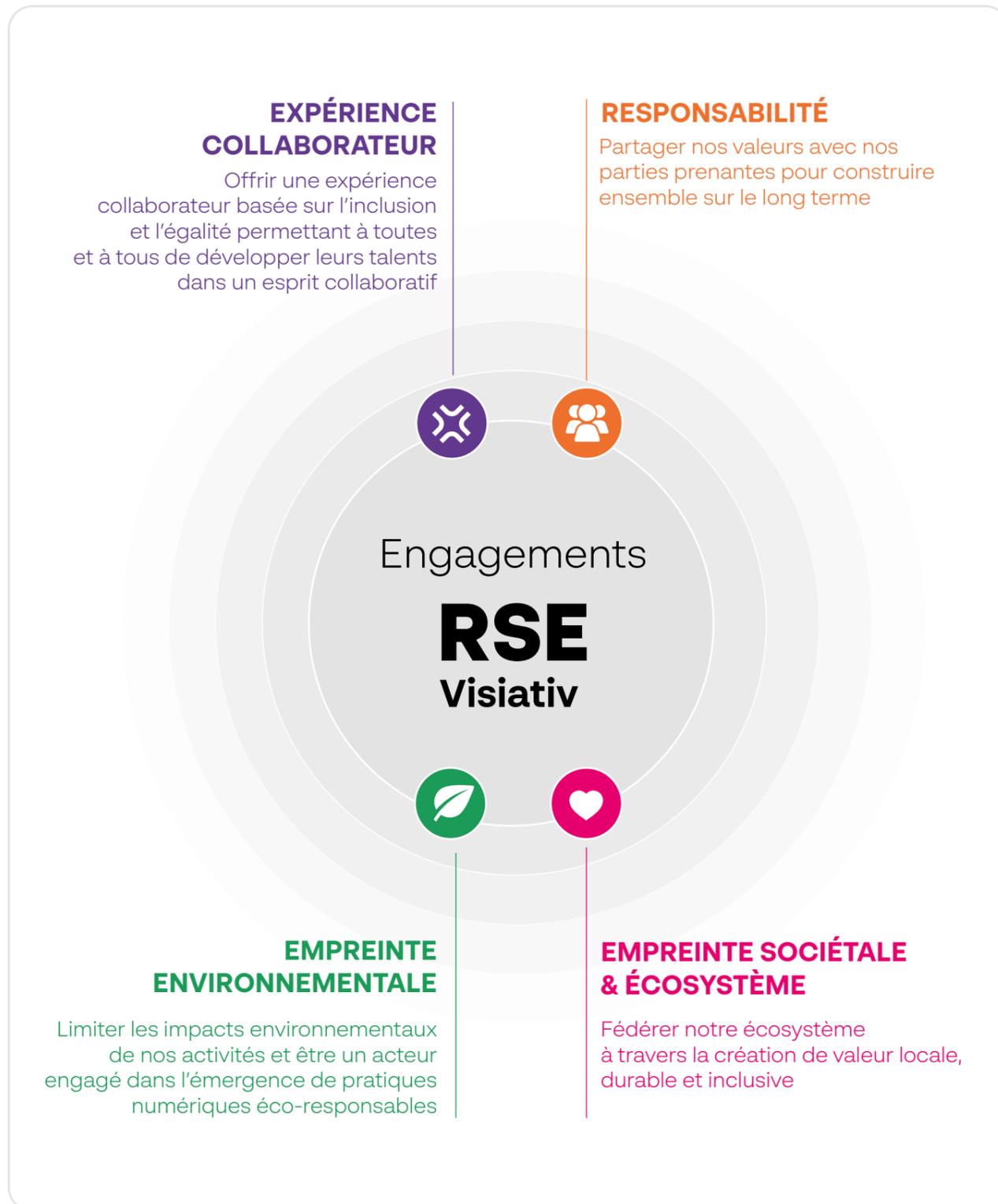
enjeux selon leur importance pour Visiativ (abscisse) et pour les parties prenantes externes (ordonnée).

11 enjeux ont été identifiés dans la matrice de matérialité directement alignés sur le modèle d'affaires et la stratégie de Visiativ.



ENGAGEMENTS

À partir de ces enjeux, des risques identifiés et en cohérence avec nos valeurs et notre vision, Visiativ a basé sa stratégie sur quatre engagements.



RÉFÉRENTIELS

Au-delà et en complément des éléments demandés dans le cadre de la Déclaration de Performance Extra-Financière, les référentiels RSE sont des fils conducteurs dans la mise en œuvre d'une stratégie RSE en entreprise et permettent de définir un cadre précis.

Pour répondre à l'enjeu de structuration de sa démarche RSE, Visiativ a fait le choix de s'appuyer sur des référentiels RSE français et internationaux :

L'ISO 26000

La norme ISO 26000 est la seule norme internationale définissant les lignes directrices de la RSE. Visiativ s'appuie sur le référentiel ISO 26000 dans le déploiement de cette stratégie. L'équipe RSE a suivi une formation sur la norme ISO 26000, afin de mieux appréhender les lignes directrices qui la composent, et dans le but de faciliter son application au sein de Visiativ.

Le Global Compact

Le Pacte mondial des Nations Unies vise à inciter les entreprises à identifier et à appliquer dans leurs activités dix principes relevant de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) en matière de droits humains, de normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Visiativ est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et adhère à ses dix principes relatifs aux droits de l'Homme, au Droit du travail et au Droit de l'environnement.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) sont les dix-sept priorités mondiales définies par les Nations Unies à l'horizon 2030. Ils couvrent l'intégralité des enjeux de développement dans tous les pays tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix. Visiativ contribue de manière directe ou indirecte à ces objectifs.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



FEUILLE DE ROUTE

Dans la continuité de son travail de structuration, Visiativ a travaillé en 2021 sur la formalisation de sa feuille de route RSE. Cette dernière synthétise les engagements, les enjeux et les objectifs que nous nous sommes fixés pour 2023, le tout en lien avec nos référentiels.

Présentation

Entreprise engagée depuis sa création, Visiativ a fait de la Responsabilité Sociétale des Entreprises un axe fort de sa stratégie. Pilier essentiel de son dernier plan stratégique CATALYST, Visiativ s'est attaché depuis 2020 à structurer son engagement et fixer des objectifs ambitieux sur l'ensemble des piliers.

Ce travail a permis d'apporter des résultats concrets reconnus par l'ensemble des parties prenantes. Malgré un contexte mondial complexe depuis 2020, Visiativ a fait le choix de continuer ce travail en 2021 et maintient le cap sur l'atteinte de ses objectifs.

La feuille de route actuelle, qui couvre la période 2020-2023, est la 2^{ème} feuille de route de Visiativ. Elle réaffirme son engagement en faveur d'un développement durable de ses activités tout en présentant des avancées et ambitions significatives par rapport à la première.

Précisions concernant le calcul des données de la feuille de route



Les données 2020 ont été recalculées en fonction du périmètre indiqué dans le tableau feuille de route. Pour l'enquête Résonance, le périmètre est hors Belgique, Brésil, Allemagne et Irlande.

Concernant les données sur la formation, celles-ci n'incluent pas les formations des sociétés IS Management, Timelab, Entreprise DU FUTUR, Spreading Apps, Lease Place.

Un nouvel outil de suivi des formations digitales via l'Academy est en cours de mise en place en 2022. Concernant le pourcentage de collaborateurs formés sur 2 ans, une nouvelle méthodologie de calcul a été revue en 2020 et 2021 notamment sur la base des effectifs moyens au 31 décembre 2021.



Visiativ Managed Services certifié ISO 27001 et HDS



ABGI certifié ISO 9001 et OPQCM



SMSI iPorta Sigr, certifié ISO 27001



Le « Référencement des acteurs du conseil en CIR-CII » vise à distinguer toutes les organisations de conseil en CIR-CII s'engageant dans une dynamique de relations durables avec leurs clients, dans le respect d'une Charte comprenant 5 devoirs et 11 engagements.

Feuille de route (période 2020-2023)

| | Objectifs 2023 | Périmètre | 2020 | 2021 | OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE |
|--|--|-----------|---------------------|---------------------|---|
| RESPONSABILITÉ | | | | | |
| Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique | Former 100% des collaborateurs à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption | Monde | En cours de refonte | En cours de refonte | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| Assurer la protection des données | Former 100% des collaborateurs à la protection des données et au RGPD | Monde | En cours de refonte | En cours de refonte | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| Lutter contre toutes les formes de harcèlement | Former 100% des collaborateurs à la lutte contre le harcèlement | Monde | En cours de refonte | En cours de refonte | 3 BIEN-ÊTRE ET BIEN-ÊTRE, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| EXPÉRIENCE COLLABORATEUR | | | | | |
| Agir pour la diversité et l'inclusion | Doubler le nombre de collaborateurs en situation de handicap (par rapport aux chiffres de 2020) | Monde | 9 | 13 | 10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| Garantir l'égalité professionnelle | Atteindre au minimum 33% de femmes au sein de l'organisation / Atteindre au minimum 33% de femmes dans les postes de management | Monde | 33% / 27% | 32% / 27% | 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
| Favoriser l'engagement des collaborateurs, l'équilibre de vie et la qualité de vie au travail | Avoir un taux de participation >70% et une note d'engagement >7 à l'enquête Résonance | Monde | NA / NA | 78% / 6.8 | 3 BIEN-ÊTRE ET BIEN-ÊTRE, 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| | Maintenir un taux de turnover <20% | Monde | 17% | 21% | |
| Développer les compétences et les potentiels | Avoir au minimum 6% d'alternants dans les effectifs | France | 6% | 8% | |
| | Avoir formé 100% de nos collaborateurs sur 2 ans (hors formations obligatoires) | France | 44.86% | 43.36% | 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| | Réaliser 100% des entretiens de performance pour les collaborateurs éligibles / Réaliser 100% des entretiens individuels pour les collaborateurs éligibles | France | 94% / 94% | 94% / 94% | |
| | Pouvoir 20% de nos postes grâce à la mobilité interne | France | 14% | 21% | |
| Partager la valeur | Avoir au moins 50% de collaborateurs actionnaires | France | 42% | 39% | 1 DÉPENSES DE CAPITAL, 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE |
| EMPREINTE SOCIÉTALE & ÉCOSYSTÈME | | | | | |
| Développer l'impact et le mécénat financier | Doubler les moyens financiers pour le mécénat social et environnemental | Monde | 101 000 € | 151 288 € | 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ, 10 INÉGALITÉS RÉDUITES, 11 ÉCARTS DURABLES, 17 PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE |
| Faire progresser la satisfaction de nos clients | Avoir un Net Promoter Score client moyen > 40 | France | NA | 52 | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE, 9 INDUSTRIE INNOVANTE ET INFRASTRUCTURE |
| EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE | | | | | |
| Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement | Réduire de 20% nos émissions GES par collaborateur par rapport à 2019 (en t CO2e) | France | -24% | -33% | 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, 13 RESSOURCES RELIÉES |

CERTIFICATIONS ET LABELS

La responsabilité sociétale au sein de Visiativ a toujours été un sujet marqué par des engagements forts. Nous avons travaillé sur notre démarche afin de la rendre plus innovante et plus impactante, nous permettant d'obtenir des certifications reconnues mais également d'améliorer nettement les scores obtenus chez les 2 principales agences de notation financière à savoir Ecovadis et Gaïa Rating.

Nos certifications actuelles

Certification ISO 27001

Visiativ Managed Services, HDS Visiativ Managed Services et SMSI iPorta SIGR sont certifiés ISO 27001. Visiativ Managed Services, filiale spécialisée dans les infrastructures IT, délivrent des socles informatiques certifiés ISO 27001 & Hébergeur de Données de Santé (HDS) adaptés aux besoins des entreprises qui souhaitent se digitaliser.

iPorta développe et commercialise des solutions collaboratives dédiées au marché du smart building. Ce secteur d'activité requiert un haut niveau de sécurité des données. La certification ISO 27001 du SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information) qui bénéficie à la solution de SIGR (Système d'Information de Gestion des Risques) atteste de notre capacité à traiter des données sensibles et à les protéger pour nos clients.

Visiativ ambitionne de certifier ses activités R&D et Services en 2023, gage de qualité pour nos clients.

Certification ISO 9001

ABGI, l'entité spécialisée en conseil en management et financement de l'innovation, est certifiée ISO 9001. Amenés à traiter des données hautement confidentielles liées aux innovations de ses clients, les collaborateurs doivent faire preuve d'une éthique irréprochable. ABGI s'est tournée vers des certifications reconnues et adaptées à ses activités.

La norme ISO 9001 atteste de la conformité du système de management de la qualité, garantissant la rigueur et l'efficacité de l'approche, l'amélioration continue des processus et la satisfaction client.

La qualification OPQCM

ABGI est certifié OPQCM.

La qualification OPQCM (Office professionnel de qualification des conseils en management) est un gage de professionnalisme et de satisfaction client. Elle permet également d'exercer des prestations juridiques à titre accessoire.

CERTIFICATIONS VISÉES

À l'horizon 2023, nous espérons obtenir la certification **Great Place To Work** ; cette certification permet de récompenser les entreprises où il fait bon travailler.

Côté clients, nous visons le titre de « **Service Client de l'Année** » pour 2023. Cette initiative récompense les entreprises plaçant la relation client au centre de leurs préoccupations.

Labels



EcoVadis

Nous obtenons la note EcoVadis de 48/100 (+12 points par rapport à 2021), notre score nous permet d'obtenir la médaille de Bronze 2022 avec l'objectif d'atteindre la médaille d'Or en 2023.

Les points forts nous ayant permis de faire évoluer notre score :

- La mise en place d'une politique environnementale incluant des engagements et des objectifs opérationnels sur les principaux risques environnementaux auxquels l'entreprise fait face ;
- Une politique de Droits de l'Homme et du Travail axée sur la diversité ;
- La non-discrimination ;
- L'inclusion du handicap ;
- La Qualité de Vie au Travail.



Gaïa Rating

Les résultats de la 13^{ème} campagne Gaïa Rating ont permis de mesurer les nouveaux progrès accomplis par Visiativ en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Pour la 1^{ère} année, l'entreprise figure dans le classement Gaïa Research qui distingue les 70 meilleures PME et ETI françaises en termes de performances environnementales, sociales et en matière de gouvernance.

À l'issue de la campagne 2021, Visiativ a obtenu une note générale de 79/100, pour une note moyenne du benchmark sectoriel de 55/100 (73 sociétés affiliées au secteur technologies de l'information). La note de Visiativ s'inscrit en nette progression sur cette campagne 2021, avec des notes de 66/100 lors de l'édition précédente et 50/100 en 2019.

Visiativ se positionne parmi les sociétés les plus vertueuses et performantes sur le plan extra-financier, en se classant notamment en 10^{ème} position parmi les sociétés réalisant entre 150 M€ et 500 M€ de chiffre d'affaires (83 entreprises).

Bilan de la période 01/01/2021 – 31/12/2021

Visiativ a confirmé en 2021 sa volonté d'investissement et d'accélération de sa stratégie extra financière. Basé sur l'analyse de ses risques et une analyse de matérialité, Visiativ a pu redéfinir ses enjeux et adapter sa feuille de route à horizon 2023, fixant des engagements et des objectifs précis et ambitieux dans l'ensemble des domaines.



Responsabilité : Visiativ a poursuivi en 2021 son investissement pour garantir une démarche continue de transparence et d'intégrité auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. Un Directeur juridique & compliance (Directeur conformité) a ainsi été recruté pour permettre d'assurer l'adaptation et le déploiement des programmes de conformité aux activités de Visiativ, aux risques qui la concerne ainsi qu'au nouveau périmètre de Visiativ. Nous avons également poursuivi nos efforts sur la Protection et sécurité des données avec notamment la nomination d'un RSSI et d'un DPO pour l'ensemble des entités et la structuration de son système de pilotage dédié, aligné avec les enjeux et l'appréciation des risques.

Expérience collaborateur : Avec la naissance de All Visiativ, 2021 a confirmé la forte accélération de Visiativ sur le sujet de l'expérience collaborateur. Le socle de cette nouvelle expérience collaborateur se caractérise par des programmes portant sur l'inclusion, la diversité, l'égalité femmes-hommes, le bien-être, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, le management et le développement des talents.

Développée par et pour les collaborateurs de Visiativ, cette démarche est une nouvelle fois l'illustration de la vision collaborative de l'entreprise.

Empreinte sociétale et écosystème : Malgré la crise, Visiativ a souhaité en 2021 poursuivre son engagement auprès de son écosystème. Porté par une démarche très concrète et cohérente d'actions à visée sociale et sociétale, Visiativ met à disposition d'acteurs reconnus dans leur domaine, des compétences et des moyens pour leur permettre de mener à bien leurs actions.

Empreinte environnementale : Visiativ a confirmé en 2021 son souhait de limiter ses impacts environnementaux et d'accélérer sa transition énergétique, notamment par le renforcement de ses pratiques numériques éco-responsables et la mise en place, pour son Bilan Carbone, de la Méthodologie Bilan Carbone®, développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME).

5. Responsabilité et transparence



Laurent Fiard
Président Directeur Général & co-fondateur

Bertrand Sicot
Directeur Général Délégué

Grégory Jourdan
Directeur Général Adjoint
Ressources Humaines & RSE

Philippe Garcia
Directeur Général Adjoint
Finance & Légal

Senda Bouchrara
Directrice Générale Adjointe
Offre, Transformation & Innovation

“ Avec une vision collaborative tournée vers notre écosystème et embarquant l'ensemble de nos parties prenantes, nous portons une double responsabilité. Celle de garantir des pratiques responsables et celle d'affirmer notre transparence. Une démarche continue autour d'un engagement originel fondamental pour Visiativ. C'est ainsi que nous menons des actions concrètes en veillant à tenir cette exigence qui nous caractérise. Cette responsabilité se traduit par une gouvernance accompagnant chaque évolution de l'entreprise, par des pratiques responsables en tant qu'employeur privilégiant la santé de nos collaborateurs, par le respect des règles de transparence et de déontologie dans les relations d'affaires, ou encore par la protection des données et les enjeux en matière de sécurité informatique sur lesquelles nous allons plus loin afin de mieux répondre aux problématiques qu'ils soulèvent. Anticipation, adaptation, renforcement et accélération, c'est ainsi que nous construisons l'avenir de Visiativ. ”

Les membres du Comité Exécutif de Visiativ

La responsabilité de Visiativ repose sur une démarche continue de transparence et d'intégrité auprès de l'ensemble de ses parties prenantes.

La responsabilité sociétale des entreprises est fondamentale dans le développement de Visiativ et surtout elle fait sens dans le projet du plan CATALYST initié en janvier 2020. Nous faisons donc évoluer notre structure et notre gouvernance afin d'adapter et d'anticiper nos nouveaux enjeux. C'est la raison pour laquelle, nous avons repensé nos différents organes de décision ; une nécessité pour assurer

transparence, équilibre et suivi des axes stratégiques et impulser la vision du futur. De plus, nous avons renforcé nos pratiques responsables, ainsi que la protection des données de l'ensemble des parties prenantes tant du point de vue du RGPD que dans l'approche de la cybersécurité. Autant de transformations qui s'inscrivent dans la continuité de ce que nous bâtissons depuis la création de Visiativ en 1987 et qui permettent d'écrire le futur avec des bases renforcées.

GOVERNANCE

La gouvernance de Visiativ repose sur une répartition des pouvoirs entre les différents organes de décision. Cette organisation de la gouvernance assure l'équilibre et le suivi des axes stratégiques.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration Visiativ est composé de huit membres, ayant des compétences et expertises diverses et complémentaires dont :

- Six administrateurs indépendants au sens des critères fixés par le code Middlednext ;
- Trois administrateurs sont des femmes ;
- Six membres ont une expérience internationale.

Lors du Conseil d'administration du 25 janvier 2022, ont été mis en place trois comités, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, dans sa dernière version publiée en septembre 2021.

Ces 3 comités, comme précisé dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, en sus du Comité stratégique, sont :

- Un comité "d'Audit et des Risques" ;
- Un comité "Gouvernance, Nominations et Rémunérations" ;
- Un comité "RSE".

Le comité RSE est composé de :

- Madame Anne-Sophie Panseri ;
- Madame Sylvie Guinard.

Grégory Jourdan, Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et RSE Visiativ, assiste à chacun de ces comités.

Ce comité est chargé notamment de réfléchir, de proposer et de conseiller le Conseil d'administration en matière de politique et de stratégie RSE et d'en suivre le déploiement au sein de l'entreprise et auprès des collaborateurs. Il a également pour mission, en support du Conseil d'administration, de stimuler et fédérer les initiatives RSE menées par la société. Il pourra faire appel à l'expertise des différentes fonctions supports de l'entreprise et, sous réserve de validation budgétaire par la société, à tout expert extérieur pour l'aider dans ses travaux.

Direction Générale et Comité Exécutif (COMEX)

En lien avec le nouveau plan stratégique CATALYST, le Comité Exécutif a évolué et est composé de profils complémentaires et experts dans leur domaine respectif. Ce comité est à l'origine des décisions stratégiques et veille ainsi à la bonne exécution du plan stratégique.

Le Comité Exécutif est composé de cinq membres :

- Monsieur Laurent Fiard, *Président Directeur Général*
- Monsieur Bertrand Sicot, *Directeur Général Délégué*
- Monsieur Grégory Jourdan, *Directeur Général adjoint Ressources Humaines & RSE*
- Monsieur Philippe Garcia, *Directeur Général adjoint Finance & Légal*
- Madame Senda Bouchrara, *Directrice Générale Adjointe Offre, Transformation & Innovation*

Comité stratégique

Le comité stratégique, constitué de François Enaud, administrateur indépendant, Laurent Fiard, Président Directeur Général Visiativ, Bertrand Sicot, Directeur Général Délégué Visiativ, et Senda Bouchrara, Directrice Générale Adjointe Offre, Transformation & Innovation Visiativ, a pour mission d'accompagner le plan de transformation de Visiativ et la proposition de valeur associée et de veiller à sa bonne exécution par le Comité Exécutif.

La gouvernance de Visiativ est décrite au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel.

Visiativ en tant que société anonyme à Conseil d'administration, cotée à Euronext Growth Paris, se réfère et adhère au Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, dans sa dernière version publiée en septembre 2021.

Les statuts de la société et règlement intérieur du Conseil d'administration sont disponibles sur le site internet de la société.

PRATIQUES RESPONSABLES EN TANT QU'EMPLOYEUR

Dans l'ensemble des pays où la société est présente, Visiativ s'attache à développer des pratiques responsables en tant qu'employeur. En effet, notre entreprise s'engage à œuvrer dans une démarche de prévention des risques et à assurer la sécurité physique et mentale de tous ses collaborateurs. Cette mission est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, pour laquelle des moyens importants sont mobilisés.

Conformité au droit international

Visiativ veille à être en conformité avec le droit international, avec une attention particulière sur :

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies ;
- Les principes directeurs de l'OCDE ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;
- Les dispositions légales et réglementaires du droit du travail en vigueur dans chaque pays.

Relations sociales

Visiativ respecte la mise en œuvre et le fonctionnement des instances représentatives du personnel dans chaque pays où la société est présente. Nous nous engageons à développer un dialogue social constructif et de proximité. À ce titre, les différentes instances se réunissent de manière fréquente dans le cadre des réunions ordinaires mensuelles, mais également dans le cadre de réunions extraordinaires qui permettent d'aborder des sujets importants, en dehors du calendrier annuel défini.

En France, Visiativ fait vivre son dialogue social autour de 3 Comités sociaux et économiques (CSE) et de 4 Commissions :

- **La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail** ; elle est composée de trois membres et se réunit trimestriellement ;
- **La Commission Information et aide au logement** ; elle est composée de deux membres et se réunit annuellement ;
- **La Commission Égalité professionnelle** ; elle est composée de deux membres et se réunit annuellement ;
- **La Commission Formation** ; elle est composée de deux membres et se réunit annuellement.

Santé et sécurité au travail

Évaluation des risques professionnels et document unique

L'exposition aux risques des collaborateurs chez Visiativ reste relativement basse. En effet, compte tenu des métiers occupés par les collaborateurs (principalement des métiers de commerciaux, consultants, fonctions supports ou métiers tertiaires), les risques encourus sont majoritairement liés aux accidents de la route. Néanmoins, Visiativ souhaite avoir une démarche proactive sur le sujet, en ayant toujours comme objectif, le « 0 accident ».

| | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Nombre d'accidents du travail | 1 | 8 |
| dont accidents de trajet | 0 | 6 |
| Nombre de maladies professionnelles déclarées | 0 | 0 |
| Taux de fréquence des accidents du travail | 1,86 | 2,79 |
| Taux de gravité des accidents du travail | 0,38 | 0,33 |

Périmètre France (UES)

En France, une évaluation des risques professionnels est mise en place au sein de Visiativ à travers le document unique de Prévention des Risques Professionnels. Les risques sont ainsi décrits et évalués, et des mesures de lutte contre les risques sont prévues. Ce Document Unique est régulièrement mis à jour, en lien avec les Instances Représentatives du Personnel. En France, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail qui se réunit trimestriellement, aborde les sujets pouvant impacter la santé et la sécurité des collaborateurs.

Basé sur ce Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, un programme de prévention des risques est mis en place chaque année et prévoit ainsi les actions pour l'année à venir.



Préserver la **santé** de ses collaborateurs

Prévention des risques liés à la Covid-19

En 2021, Visiativ a décidé de maintenir le dispositif exceptionnel mis en œuvre en 2020 visant à réduire l'exposition de ses collaborateurs aux risques liés à l'épidémie de Covid-19. Pour assurer cette sécurité, la mise en place du télétravail 3 jours par semaine (pouvant aller jusqu'à 4) a été maintenu jusqu'au 4 mars 2022. Cette organisation a été basée sur l'idée d'un roulement des équipes afin de s'assurer que le taux d'occupation des locaux soit inférieur à 35%. De plus, les réunions collectives en présentiel ont été réduites au maximum et ont été remplacées par des réunions en visioconférence. À l'exception d'événements collaboratifs qui nécessitaient la présence des équipes, tous les événements en présentiel ont également été annulés. Depuis le début de la crise sanitaire, Visiativ a toujours assuré l'aménagement de ses locaux afin de préserver au mieux la santé de ses collaborateurs, en maintenant les affichages, les sens de circulation, les jauges et les produits d'hygiène en quantité suffisante (masque, gel hydroalcoolique, etc.).

Prévention des risques relatifs aux trajets

Pour l'année 2021, et compte tenu de l'exposition au risque routier d'une part importante de nos collaborateurs, des actions de prévention ont été mises en place sur cette thématique. À ce titre, l'ensemble des collaborateurs en France a été formé et sensibilisé en fonction de son niveau d'exposition au risque en question. Cette sensibilisation sera renouvelée sur 2022 par le biais d'une campagne de communication déployée tout au long de l'année qui traitera des différents risques auxquels s'exposent les collaborateurs itinérants et en les formant sur les gestes à adopter.

Prévention du risque d'incendie

Des formations incendie ont été mises en place en 2021. De même, des équipiers de première intervention se sont portés volontaires et ont été formés afin d'attaquer le feu en toute sécurité, le cas échéant.

Une ligne d'écoute confidentielle dédiée aux collaborateurs



Prévention des risques psycho-sociaux (lutte contre le harcèlement, soutien et aide psychologique)

Dans sa stratégie de prévention des risques psycho-sociaux, Visiativ est particulièrement engagé dans la lutte contre toutes les formes de harcèlement. À ce titre, nous avons revu en 2021 nos dispositifs de prévention, de sensibilisation et d'alerte :

- Nomination et formation par pays de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En France, une référente a été nommée parmi les membres du Comité Social et Economique et une autre parmi l'équipe ressources humaines ;
- Sensibilisation des collaborateurs avec la mise en place d'affichage spécifique pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sur l'ensemble des sites.

Ce dispositif sera renforcé en 2022 avec la mise en place du programme de formation obligatoire dans l'ensemble des pays.

Au-delà de ces actions, Visiativ accorde une importance forte à ce sujet en demandant chaque année, dans le cadre de son enquête collaborateur, si des faits de harcèlement ont pu être recensés au sein de ses murs.

La politique anti-harcèlement de Visiativ a obtenu cette année une note de 8.3/10 et ressort comme l'un des points les plus positifs de l'enquête. Cette note est à mettre en lien avec le nombre d'enquêtes menées pour des faits de harcèlement au sein de Visiativ.

En lien avec le contexte sanitaire, nous avons également renouvelé la ligne d'écoute psychologique ouverte en 2020 pour tous les collaborateurs. Cette ligne d'écoute, totalement indépendante et pilotée par un organisme extérieur, permet à chaque collaborateur de partager une situation compliquée, personnelle ou professionnelle, avec un professionnel qui a un devoir de neutralité et de confidentialité.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Lutter contre toutes les formes de harcèlement

OBJECTIF 2023

Former 100% des collaborateurs à la lutte contre le harcèlement

Périmètre Global

2020

En cours de refonte

2021

En cours de refonte

Qualité de vie au travail

Chez Visiativ, nous avons compris l'importance d'avoir des collaborateurs épanouis dans leur travail, avec un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Evoluer dans un contexte professionnel à la fois stimulant et bienveillant et prendre en compte la situation personnelle de chacun favorise l'épanouissement du collaborateur et augmente sa performance. En effet, la qualité de vie au travail est un des facteurs clés pour tisser une relation de confiance avec les collaborateurs et permettre de les engager et les fidéliser. C'est pourquoi Visiativ souhaite proposer un cadre de travail qualitatif à ses collaborateurs et leur proposer des mesures facilitant l'équilibre vie professionnelle et personnelle.



Équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Partout dans le monde, Visiativ a mis en place une organisation du travail permettant d'allier équilibre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, la majorité des pays a adopté aujourd'hui un système de flexibilité dans les horaires, mis en place le télétravail (voir Chapitre 6) et porte une attention particulière aux horaires de réunions.

Depuis 2019, en France, un entretien annuel dédié à la charge de travail et à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, a été mis en place.

Droit à la déconnexion

Nous sommes convaincus qu'il est important de permettre à ses collaborateurs de garder un usage raisonné des outils numériques mis à leur disposition, car cela constitue un élément important dans leur équilibre vie professionnelle et personnelle. Visiativ a souhaité s'engager sur le sujet en mettant en place un outil de reporting (via Outlook) qui aide les collaborateurs à comprendre leur utilisation des

outils. En outre, il leur permet d'obtenir des indicateurs sur leur temps passé en réunion, les temps de travail individuel ainsi que leurs habitudes en matière de communication (appels, mails, messagerie interne, etc.). Grâce à ces données, les collaborateurs peuvent prendre du recul sur leur organisation de travail et prendre des mesures afin d'améliorer leur efficacité pendant les plages horaires de travail, leur permettant ainsi une meilleure déconnexion.

Absentéisme

En France, Visiativ connaît un taux d'absentéisme qui demeure stable par rapport à 2020. Ce taux correspond à des absences pour maladie, accidents du travail et de trajet et aux absences injustifiées. Les congés sans solde sont exclus du calcul de l'absentéisme.

| | 2020 | 2021 |
|--------------------|-------|-------|
| Taux d'absentéisme | 2,22% | 2,39% |

Périmètre France (UES)

Politique de rémunération

La politique de rémunération de Visiativ est établie selon deux critères que sont les grilles de rémunération et une analyse du marché.

- **Grilles de rémunération** : pour chaque famille métier et chaque pays, Visiativ a commencé, en 2021, la construction de grilles de rémunération. La structure de ces grilles est étroitement liée à la structure de métier et de gestion des compétences de l'entreprise.
- **Benchmark marché** : l'ensemble des activités de Visiativ évoluant dans des marchés fortement concurrentiels, la compétitivité salariale est un enjeu important pour la fidélisation et l'attraction de nos talents. Visiativ a lancé, fin 2021, un partenariat avec la société Willis Tower Watson pour mettre en œuvre un benchmark global de ses rémunérations.

Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Visiativ travaille depuis 2019 à accélérer la participation des collaborateurs aux résultats de l'entreprise.

En France, il a été mis en place un accord de participation et un accord d'intéressement. Ce dernier a été renégocié en 2021 afin de s'aligner sur le plan CATALYST, et ainsi de rendre les collaborateurs acteurs de la croissance de l'entreprise. C'est également un moyen de les associer à la performance de Visiativ. La formule de calcul a été simplifiée et prévoit que 20% de la croissance d'EBITDA soit reversée aux collaborateurs par le biais de l'épargne salariale.

En outre, le mode de répartition égalitaire a été maintenu au sein de l'accord, conformément aux valeurs de Visiativ. Une campagne de communication a été mise en place auprès des collaborateurs concernés, notamment par le biais de mails et d'une vidéo de présentation de l'accord.

Des collaborateurs associés à la performance de l'entreprise

PRATIQUES RESPONSABLES EN TANT QU'ENTREPRISE

“ Visiativ grandit rapidement, intègre de nouveaux collaborateurs régulièrement et s'internationalise toujours plus, si bien que nous nous devons de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue de nos pratiques responsables vis-à-vis de nos clients et de nos partenaires. Une exigence qu'ils nous demandent de garantir, et pour laquelle nous sommes aussi vigilants. Tout le monde doit ainsi répondre à des enjeux de compliance. Cela concerne l'éthique des affaires, la protection et sécurité des données, le respect de la réglementation RGPD, la prévention et lutte contre la corruption, la non-concurrence ou encore la déontologie boursière. Des thèmes importants qui nous amènent à conduire un travail consciencieux auprès des collaborateurs et de notre écosystème, car il est fondamental de normer ces aspects dans un monde qui va très vite. En pratique, il ne s'agit pas de cocher des cases, mais plutôt de mettre en œuvre les valeurs de Visiativ, d'aller plus loin en s'appuyant sur la mise en conformité de l'entreprise et ainsi créer une véritable valeur ajoutée dans notre implication et nos engagements vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Concrètement, cela se traduit par des messages clairs de la Direction, la mise en œuvre de programmes de conformité, des formations obligatoires et dédiées métiers pour l'ensemble des collaborateurs, des comités dédiés, en matière de protection et sécurité des données notamment, et par la prise en compte de la compliance au RGPD dès le développement de nos solutions (privacy by design). Un investissement nécessaire que Visiativ s'engage à poursuivre irrémédiablement. ”

Sophie Dangu,
Directrice Juridique et Compliance Visiativ

En tant qu'acteur économique responsable, Visiativ a décidé d'agir tant sur un programme global éthique, vecteur de valeurs pour l'ensemble de Visiativ, qu'au travers d'initiatives locales en réponse aux besoins spécifiques de chaque pays.

Ainsi, Visiativ s'engage à garantir vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes, le respect des règles de transparence et de déontologie dans toutes ses relations d'affaires. Visiativ s'appuie sur ses valeurs partagées avec ses collaborateurs et

l'ensemble de son écosystème pour établir et mettre en place les programmes et outils garantissant la transparence et l'éthique des affaires auprès des différentes parties prenantes avec lesquelles il interagit au quotidien.

En cas de doute, dilemme ou comportement contraire à l'éthique, Visiativ prône trois réflexes fondamentaux à adopter : discernement, demande de conseil et alerte professionnelle.

Une entreprise responsable et transparente



Gouvernance dédiée

Dans ce cadre, Visiativ a décidé de renforcer sa gouvernance et son organisation en matière de conformité et éthique des affaires, en se dotant d'un Directeur juridique et conformité Global (Group Compliance Officer), afin de permettre de piloter et de suivre les différents programmes de conformité et ce, en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines & RSE, la Direction Financière et les Directions opérationnelles.

L'ensemble des sujets sont reportés directement à la Direction Générale et au Comité Exécutif, lors des réunions dédiées et en lien étroit avec la gouvernance RSE.

Des points réguliers sont également présentés sur ces sujets au Conseil d'administration, tant au niveau du Comité d'audit qu'au niveau du Comité RSE, ou en séance plénière du Conseil.

Confiance avec nos relations d'affaires Respect des lois et réglementations

Visiativ s'engage et respecte les législations et réglementations, nationales et internationales, applicables dans l'ensemble des pays où la société a une activité (voir page 28 du présent document) et plus spécifiquement :

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme ;
- Le Pacte Mondial des Nations Unies ;
- Les principes directeurs de l'OCDE ;
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ainsi que le respect de la liberté d'association) ; « Slavery Act » au Royaume-Uni ;
- Les législations et réglementations en matière de prévention et lutte contre la corruption ;
- La lutte contre le blanchiment d'argent ;
- Les lois et règlements relatifs en matière de concurrence ;
- Les normes visant à protéger l'environnement.

Vis-à-vis des actionnaires : gouvernance & transparence de l'information financière

Depuis son introduction en bourse en 2014, Visiativ continue de faire évoluer sa gouvernance et sa communication financière selon les meilleures pratiques pour garantir notamment le traitement de manière égalitaire de tous les actionnaires et de les informer avec la plus grande transparence. Ces pratiques s'appuient notamment sur les dispositifs suivants :

- Adhésion au Code de gouvernement d'entreprise Middlednext (dans sa dernière version de septembre 2021) ;
- Gouvernance conforme au Code Middlednext de référence, répartie entre le Conseil d'administration et le Comité Exécutif ;
- Cotation Euronext Growth Paris ;
- Participation à l'indice d'investissement socialement responsable GAÏA ;
- Un espace sur le site internet dédié aux actionnaires et investisseurs ;
- Respect des meilleures pratiques en matière de communication financière ;
- Dialogue avec les investisseurs et actionnaires selon les règles de communication financière ;
- Politique de dividende responsable ;
- Règles de déontologie boursière réitérées en interne (information des fenêtres négatives).

En tant que société cotée à Euronext Growth Paris, Visiativ est soumis au respect des dispositions du droit boursier européen et français relatives aux abus de marchés et aux manquements et délits initiés.

Vis-à-vis des partenaires et fournisseurs : renforcement des procédures

Visiativ s'appuie sur différents partenaires, fournisseurs et sous-traitants, tant pour ses besoins internes, pour les besoins de la R&D que pour les besoins de ses clients, et ce toujours de manière transparente. Le volume d'achats le plus important demeure largement celui contracté auprès de Dassault Systèmes.

Les procédures achats sont connues et disponibles sur l'intranet de l'entreprise, reposant sur une base fournisseur unique, contrôlée au niveau de la Direction financière.

La Direction juridique intervient notamment pour permettre la signature des contrats avec les partenaires, fournisseurs et sous-traitants permettant d'intégrer et faire signer des clauses juridiques adéquates et nécessaires au regard des achats effectués. Les clauses contractuelles, ainsi que les revues de ces contrats sont adaptées aux typolo-

gies de fournisseurs et/ou de prestataires : achats à usage interne, achats de sous-traitance, OEM, produits tiers, etc. Pour les achats IT, les équipes opérationnelles et la sécurité sont associées au process achats, et ce, en amont de la revue de la Direction juridique.

En 2022, à la suite de l'implémentation du nouveau système d'information (ERP) de finance et gestion comptable, les procédures achats seront revues et mises à jour afin de s'appuyer sur ce nouvel outil et ainsi permettre une meilleure évaluation, suivi et contrôle des fournisseurs.

Programme de prévention et de lutte contre la corruption

Visiativ, soucieux de prévenir les risques de corruption et de trafic d'influence, a souhaité renforcer la gouvernance et le pilotage de ce sujet dans le but de structurer et d'organiser la mise en œuvre et le suivi du programme de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Cette démarche s'inscrit notamment dans le cadre de la Loi Sapin II. Ce dispositif doit contribuer notamment à protéger la réputation de Visiativ, et créer la confiance avec l'ensemble des parties prenantes, tant internes qu'externes.

Le programme de prévention et lutte contre la corruption s'appuie à la fois sur les principes du Pacte des Nations Unies et sur le respect des législations et réglementations locales qui prohibent la corruption.

Le programme Visiativ de prévention et lutte contre la corruption s'appuie notamment sur les mesures suivantes intégrées aux dispositifs opérationnels, existantes, à parfaire, ou à mettre en œuvre :

- **Une implication forte de l'instance dirigeante**, du Président Directeur Général, du Directeur Général adjoint et de l'ensemble des membres du COMEX ;
- **Un engagement de tolérance zéro** sur les pratiques de corruption et de trafic d'influence au plus haut niveau de l'entreprise ;
- **Une gouvernance dédiée**, un pilotage au niveau global, renforcé fin 2021 via la nomination d'un Directeur juridique et conformité Global (Group Compliance Officer) ;
- **Une gouvernance qui s'appuie sur une organisation transverse**, impliquant tant la Direction Financière, la Direction des Ressources Humaines, la RSE, la sécurité dans les différentes entités, et reportant au COMEX et à la Direction Générale sur ces sujets.



- Une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence à travailler au regard de l'évolution de l'entreprise et suite notamment aux différentes acquisitions tant en France qu'à l'international, ainsi que toute action pour permettre de les adresser ;
- Un code d'éthique à travailler suite à l'évolution de Visiativ et plus particulièrement dans le cadre de la nouvelle marque employeur afin d'associer le plus grand nombre aux valeurs Visiativ et notamment dès le recrutement des collaborateurs ;
- La mise en place d'une gouvernance permettant un dispositif d'alerte, la gestion de ces alertes ainsi qu'une prise de décisions rapide et des sanctions lorsque cela est nécessaire ;
- Un dispositif d'évaluation des tiers (clients, fournisseurs, sous-traitants et partenaires) incluant des mesures de prévention proportionnées aux risques identifiés ;
- Une organisation partenaires/fournisseurs/sous-traitants renforcée, notamment avec la mise en œuvre d'une nouvelle gouvernance sur ces sujets permettant dans le futur, une qualification et évaluation en amont des partenaires et fournisseurs et la signature de la Charte Achats Responsables à signer par les Fournisseurs Visiativ, ainsi que le renforcement des clauses contractuelles ;
- Des programmes de sensibilisation et de formation (programme de formation obligatoire via une plateforme dédiée notamment) ;
- Des procédures de contrôles à mettre à jour avec la mise en œuvre du nouvel ERP Finance.

Réglementation fiscale et transparence

En matière de politique fiscale, Visiativ s'engage à respecter les lois et réglementations fiscales, les lois locales, traités internationaux et directives des organisations internationales applicables dans l'ensemble des pays où il opère, opérant en matière fiscale dans le cadre des valeurs de l'entreprise, d'intégrité et d'engagement responsable.

Visiativ ne dispose d'implantations à l'étranger que dans l'objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels. Visiativ acquitte les impôts et taxes dans les pays où ses activités sont implantées et où la valeur est créée. L'entreprise opère conformément aux règles et normes de l'OCDE en particulier en matière de prix de transfert pour les opérations transfrontalières au sein de Visiativ. L'entreprise, conformément à son éthique, ne pratique pas et lutte contre toute pratique d'évasion fiscale.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique

| OBJECTIF 2023 | 2020 | 2021 |
|---|---------------------|---------------------|
| Former 100% des collaborateurs à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corrruption | En cours de refonte | En cours de refonte |
| Périmètre Global | | |

PROTECTION ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

“ Si la sécurité des données personnelles et des données sensibles a toujours été une préoccupation chez Visiativ, la pandémie a mis en lumière son rôle essentiel aussi bien pour nos clients que pour nos partenaires et collaborateurs. Elle a donc été l'accélérateur d'une stratégie renforcée et engagée en la matière, à la fois pour notre système d'information interne que dans nos offres destinées à nos clients. Ainsi, nous avons suivi le cadre normatif pour structurer notre approche, nous avons étoffé nos expertises internes avec notamment la nomination d'un RSSI et d'un DPO, en nous entourant de partenaires experts sur le plan organisationnel nous avons structuré un système de pilotage dédié aligné avec nos enjeux et notre appréciation des risques et déployé des solutions et procédés pour une protection des données renforcée en investissant sur la prévention des risques. De plus, notre stratégie s'est aussi portée sur la sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs aux défis de la cybersécurité. Des formations seront désormais rendues obligatoires afin que tous adoptent les bonnes pratiques. La sécurité des données est l'affaire de tous et lorsqu'elle est prise au sérieux devient un gage de qualité et de différenciation auprès de nos clients. C'est ainsi le sens que nous lui conférons. ”



Senda Bouchrara,
Directrice Générale Adjointe Offre, Transformation & Innovation
Certification Internationale d'Audit Interne

La protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs est une question primordiale.

L'enjeu de la sécurité de l'information repose aujourd'hui sur quatre axes : la confidentialité, la disponibilité, la traçabilité et l'intégrité des données.

Dans le but de renforcer son système de management de sécurité de l'information, Visiativ a accéléré en 2021 son focus et ses investissements en faveur de la sécurité. Ainsi :

- Visiativ dispose d'un système de management de sécurité de l'information qui s'appuie sur les normes en la matière. Les enjeux liés à la sécurité des systèmes d'information et de la sécurité de la donnée sont pilotés au plus haut niveau de Visiativ avec l'implication directe de la Direction Générale ;

- Le pilotage de la sécurité des systèmes d'information a été renforcé avec la mise en place d'instances dédiées pour garantir l'alignement entre les enjeux et leur déclinaison opérationnelle, La gestion de crise a été renforcée et intègre une démarche d'amélioration continue.

Ainsi, le Comité Sécurité, instance dédiée, est en charge de l'analyse de risques et de veiller à l'application des plans d'actions. Il valide également la stratégie de traitement des risques, les risques résiduels et garantit la déclinaison opérationnelle du plan d'actions sécurité.

Un Comité Stratégique dédié se réunit pour définir la stratégie globale en matière de sécurité des données.



Mise en place d'outils et ressources adaptés

Dans l'objectif d'améliorer notre système de management de la sécurité de l'information, de nouveaux outils et procédures ont été déployés.

Afin de prévenir les risques liés à la visibilité de Visiativ, une surveillance surface d'attaque a, par exemple, été mise au point.

Toujours dans un souci d'anticipation, des simulations servant à la détection d'éventuelles failles sur nos serveurs sont réalisées.

Des dispositifs de surveillance sur les postes de travail internes ou de fuite de données ont également été mis en place.

Enfin, des barrières de protection avec les dispositifs d'anti-virus, d'anti-phishing et d'anti-spam, sont constamment mises à jour afin de protéger au mieux les données de tous. Lorsqu'un incident de sécurité survient, nos équipes mettent tout en œuvre pour le traiter avec la plus grande réactivité et veillent à en limiter l'impact.

Formation et sensibilisation à la sécurité des données

Un plan de formation a été défini afin de permettre à chaque collaborateur de connaître les risques et bonnes pratiques à adopter en fonction de son métier. Cette année, nous avons par exemple formé les développeurs de Visiativ, soit près de 100 personnes, aux enjeux de la sécurité informatique, en lien avec le développement informatique et les outils qu'ils utilisent au quotidien.

Parce que la sécurité est un enjeu majeur pour nos collaborateurs, une sensibilisation de phishing à l'interne a été menée sur l'année 2021, afin de les préparer au mieux à faire face à ce type de situations.

Afin d'aller plus loin dans le partage d'informations en matière de sécurité de l'information, une campagne de sensibilisation sera déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs (en France comme à l'international) à partir de mars 2022.

Cette campagne est obligatoire et un taux de réussite minimum est exigé.



Un savoir-faire certifié pour répondre aux besoins clients

Dans une démarche d'amélioration continue et pour répondre aux exigences de ses clients, Visiativ évalue régulièrement l'efficacité de ses procédures, la gestion de la sécurité informatique et l'adéquation des services à travers notamment des audits de conformité. Cette année encore, la certification ISO 27001 a été renouvelée pour l'entité Visiativ Managed Services et pour l'activité SIGR de l'entité iPorta.

Visiativ ambitionne de certifier ses activités R&D en 2022, puis la partie Services en 2023, jusqu'à étendre son périmètre de certification à l'ensemble des activités dans les années à venir, gage de qualité pour nos clients.

Les contrats avec nos parties prenantes, et notamment nos clients de longue date, sont réévalués et réappréciés, pour s'assurer notamment qu'ils soient bien conformes aux réglementations en matière de protection des données.

Dans le but d'étendre notre savoir-faire et notre expertise, Visiativ développe une offre autour de la sécurité pour les TPE et PME. Il s'agit de leur proposer la possibilité de faire un audit de leurs pratiques en termes de sécurité de l'information, afin de les accompagner au mieux pour qu'ils puissent renforcer leur système de management de sécurité de l'information interne.

Données personnelles et Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD)

Dans la poursuite des efforts qui ont été engagés l'année dernière concernant le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et en lien avec les travaux en cours du Comité Sécurité : la gouvernance et la Politique de sécurisation du système d'information ont été renforcées.

En matière de protection des données personnelles, Visiativ met en œuvre un programme de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données qui inclut notamment :

- Une gouvernance : nomination d'un DPO Groupe et mise en œuvre d'un comité RGPD en lien étroit avec le Comité Sécurité et le RSSI ainsi que le DSI ;
- Une mise à jour du répertoire des traitements de données personnelles ;
- Une politique de protection des données ;
- Des sensibilisations et formations ;

Dans ce cadre, Visiativ a mis en place, via la plateforme de formations, une formation obligatoire de conformité au RGPD déployée dans un premier temps à l'ensemble des collaborateurs français, et ce dès le 2^{ème} trimestre 2022.

- Différents modules de formation dédiés et en préentiel pour des populations spécifiques ont également été organisés en 2021 notamment des modules de « privacy by design » auprès des équipes R&D et des populations d'ingénieurs, des modules également dédiés pour les collaborateurs en contact avec les clients sont également programmés ;
- Le renforcement des clauses contractuelles RGPD avec les clients ;
- Un renforcement des obligations et engagements demandé aux sous-traitants et fournisseurs, et notamment à la mise en conformité au RGPD des hébergeurs avec lesquels Visiativ travaillent ;
- Une sécurité renforcée, dont notamment la procédure des demandes de droits d'accès ;
- Une politique de gestion de crise, et une procédure de gestion des incidents de sécurité.

Des audits sur plusieurs entités Visiativ ont été réalisés à l'aide de Mission RGPD, plateforme numérique complète et évolutive soutenue par une assistance juridique experte en RGPD. Ces audits ont pour objectif de mettre à jour les registres de traitement, c'est-à-dire de cartographier les traitements de données personnelles, tant en tant que responsable de traitement qu'en tant que sous-traitant au sens de la réglementation RGPD, notamment dans le cadre des contrats clients et ce, conformément aux obligations légales.

Si ces actions ont été principalement menées en France, l'objectif est de les poursuivre, les améliorer (process d'amélioration continue) et en 2022, de déployer ces politiques et process à l'ensemble des entités, afin d'uniformiser les pratiques.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Assurer la protection des données

| OBJECTIF 2023 | 2020 | 2021 |
|---|---------------------|---------------------|
| Former 100% des collaborateurs à la protection des données et au RGPD | En cours de refonte | En cours de refonte |

Périmètre Global

INTÉGRATION DES SOCIÉTÉS NOUVELLEMENT ACQUISES

Depuis plusieurs années, Visiativ a accéléré son développement en partie grâce à des opérations de croissance externe. À ce titre, elle accorde une attention particulière à l'intégration et à l'accompagnement des collaborateurs qui rejoignent l'entreprise.



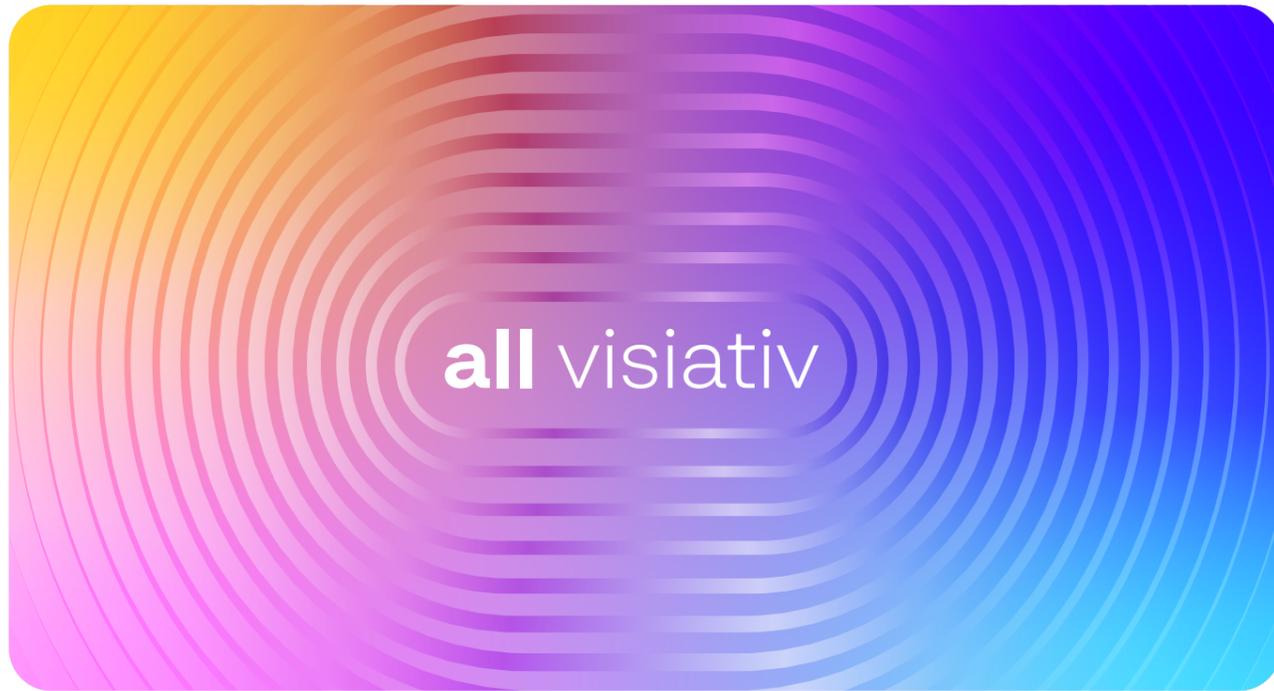
L'ambition est d'avoir une entreprise partageant une même stratégie, les mêmes outils, des processus communs avec à terme une intégration des produits dans l'offre proposée à nos clients.

Visiativ a développé un plan d'accueil et d'intégration des entités et collaborateurs qui rejoignent Visiativ.

Piloté par la Direction Générale et une équipe composée des fonctions clés de l'organisation (Business, Finance, Legal, Ressources Humaines, Marketing, DSI...), le plan se déroule en cinq étapes majeures :

- Avant la clôture de la transaction, sur la base de « l'état d'esprit du deal » et des valeurs de Visiativ, la stratégie d'intégration est précisée permettant de travailler en avance de phase les actions à mener post acquisition ;
- La finalisation du deal, qui intervient après les dues diligences et la consultation des représentants du personnel quand cela est nécessaire ;
- La mise en place d'un plan de communication ;
- Le pilotage et la mise en œuvre de plan d'intégration spécifique par fonction et coordonné par un comité de suivi du projet, permettant de piloter l'avancement du plan d'intégration et réajuster si besoin. Ce plan est co-élaboré entre les équipes de la société acquise et Visiativ à partir d'une analyse de la valeur des processus respectifs.
- La mise en place d'entretiens individuels à J+30 pour tous les collaborateurs de la société nouvellement acquise permettant un suivi plus individuel et un retour d'expérience sur le processus mis en place.

6. L'expérience collaborateur : **All Visiativ**



« Si elle singularise Visiativ depuis sa création, nous avons souhaité en 2021 retravailler notre expérience collaborateur afin de lui donner une impulsion plus forte, plus engagée et plus inclusive. Nous voulons pouvoir mieux rassembler nos collaborateurs répartis dans le monde autour des valeurs fondatrices de Visiativ en leur donnant l'opportunité de vivre une expérience unique, autant individuelle que collective. Chacun doit avoir la chance de développer ses talents et son potentiel, de connaître une expérience de qualité, mais également d'être encouragé à croire en ses idées en leur donnant vie.

Une nouvelle proposition de valeur

Depuis toujours, nous favorisons le partage, soutenons les initiatives et cultivons l'émulation collective dans le but de créer davantage de valeurs et de co-construire l'entreprise de demain. Conscients des enjeux sociétaux et environnementaux et des aspirations nouvelles, nous souhaitons apporter une dynamique supplémentaire à cette expérience collaborateur en réajustant et en restructurant notre proposition de valeur de manière significative. Aujourd'hui, elle se concrétise par la marque All Visiativ et se déploie autour de quatre piliers : Originall, Equall, Inspirationall et Potentiall. Un pilier est structuré autour de programmes qui portent chacun des actions concrètes. En écrivant un nouveau chapitre de l'expérience collaborateur de notre entreprise, nous accélérons notre démarche responsable et innovante, et lui donnons davantage de résonance. Tel est le sens de notre engagement ! »



Grégory Jourdan,
 Directeur Général Adjoint
 Ressources Humaines et RSE

all visiativ



| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Originall is our DNA</p> <p>Notre singularité depuis nos débuts : partager nos idées et progresser ensemble.</p> <p>Open Comex Actionnariat salarié Enquête Résonance</p> | <p>Equall to succeed</p> <p>Ce qui nous rend différent est aussi important que ce que nous partageons : une expérience égale et inclusive pour tous.</p> <p>Inclusion Diversité Égalité</p> | <p>Inspirationall to make an impact</p> <p>Encourager nos collaborateurs à penser différemment afin d'impacter notre société, notre écosystème et l'environnement.</p> <p>Worklife Cl'Hubs</p> | <p>Potentiall to aim higher</p> <p>Offrir les ressources à chaque collaborateur pour grandir et développer son potentiel.</p> <p>Process d'intégration Academy Formation Mobilité & Carrière Graduate</p> |
|---|--|---|--|

Le socle de cette nouvelle démarche collaborateur se caractérise par des programmes portant sur l'inclusion, la diversité, l'égalité femmes-hommes, le bien-être, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, le management ou bien le développement des talents.

ORGANISATION ET OUTILS



Organisation Opérationnelle

L'accompagnement de l'expérience collaborateur est placé sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, pour laquelle des moyens importants ont été mobilisés depuis 2019 ; la réussite de l'entreprise dépend en effet essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel et les fidéliser. Le service ressources humaines est organisé autour de deux pôles : une équipe travaillant sur un périmètre global avec des expertises complémentaires sur tous les sujets ressources humaines et des équipes opérationnelles déployées en local.

Le « centre d'expertise global »

Il a pour mission de définir et déployer sur l'ensemble des pays les programmes stratégiques liés à l'expérience collaborateur. Il assure également un rôle de conseil et d'expertise auprès des différents services ressources humaines de chaque pays. Sous la direction du Directeur Général adjoint Ressources Humaines et RSE, cette équipe est structurée de la manière suivante :

- L'Academy Visiativ, qui construit et pilote la politique de développement des compétences des collaborateurs en lien avec les objectifs stratégiques (GPEC, catalogue de formations, gestion des talents, etc.) ;
- Un responsable travaillant sur l'engagement collaborateur (Open COMEX, Enquête Résonance, dispositif d'actionnariat salarié, etc.) ;
- Une équipe SIRH qui déploie des outils améliorant l'efficacité des services ressources humaines (intranet, outil de gestion des talents, etc.) ;
- Le contrôle de gestion social (gestion de la masse salariale, KPI, rémunération et avantages sociaux, etc.) ;
- Une responsable Talent Acquisition & Marque Employeur, qui travaille sur la définition de la marque employeur et sur son déploiement à travers un plan de communication dans chaque pays.

Les équipes opérationnelles locales

Véritables business partners, les équipes ressources humaines en local sont déployées dans chaque pays. Elles pilotent :

- L'administration du personnel (data collaborateurs, contrats, paie, etc.) ;
- Le recrutement et le programme Graduate (sourcing, relations écoles, expérience candidat, etc.) ;
- Le management des talents (promotion, mobilité interne, formation, entretiens de performance, etc.) ;
- La compliance (accords collectifs, responsabilité en tant qu'employeur, intégration des sociétés acquises, etc.) ;
- L'inclusion et la diversité ;
- L'engagement des collaborateurs (bien-être au travail, équilibre vie personnelle et professionnelle, etc.).

Cette organisation nous permet d'avoir une grande réactivité face aux besoins des ressources humaines de chaque pays, mais également d'avoir une vision cohérente et claire sur la stratégie ressources humaines dans tous les pays où Visiativ est présent.

Outils et plateforme

L'expérience collaborateur All Visiativ se veut fondamentalement phygitale. En effet, la digitalisation des espaces de travail n'est plus un élément optionnel de l'expérience collaborateur mais bel et bien un prérequis indispensable à l'amélioration des parcours collaborateurs au sein de l'entreprise, facilitant les interactions entre leurs équipes ou les aidant à mieux s'organiser. Tout notre écosystème s'étant fortement digitalisé, les portails et plateformes développés par notre SIRH apparaissent donc comme essentiels pour délivrer une expérience collaborateur unique et singulière.

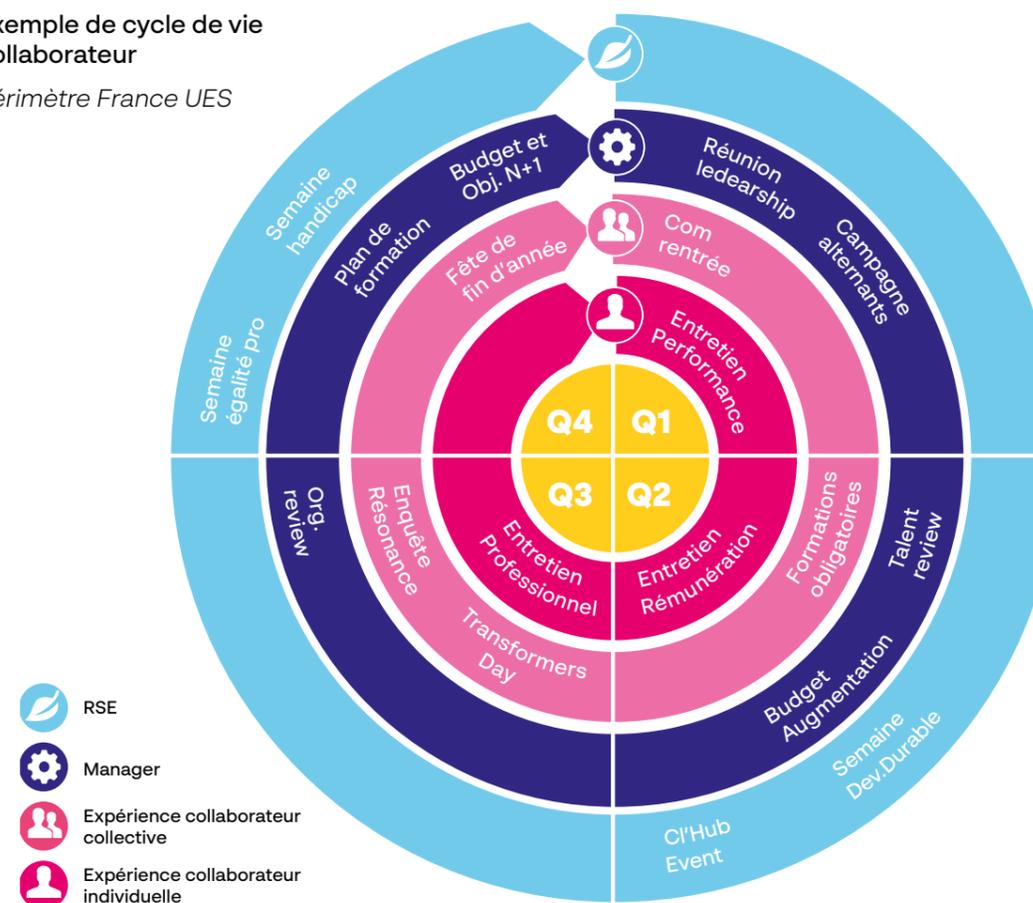
L'année 2021 a été particulièrement marquée par le lancement du projet SIRH global, dont le dessein est de consolider toutes les données sociales afin qu'elles soient accessibles dans tous les pays et mises à jour quotidiennement, et ce, de manière centralisée. Pierre angulaire de notre stratégie ressources humaines, cet outil a été mis en ligne début 2022. D'autres outils Visiativ, destinés en premier lieu à nos clients, sont également utilisés en interne pour enrichir l'expérience collaborateur. C'est le cas par exemple de notre plateforme collaborative, qui permet d'optimiser les processus administratifs, d'intégrer la dimension RSE dans toutes les composantes de l'entreprise et de fluidifier le parcours collaborateur.

Cycle de vie du collaborateur

Largement inspiré des étapes du parcours client, le cycle de vie des collaborateurs (voir l'exemple ci-dessous) permet d'évaluer et maximiser l'engagement, la fidélité et la performance des collaborateurs. Chez Visiativ, ce cycle est une superposition de 4 cycles qui représentent l'expérience collaborateur liée aux événements marquants de la vie du collaborateur, l'expérience collaborateur dans une dimension plus collective, l'expérience collaborateur des managers et l'engagement collaborateur dans tout son écosystème Visiativ.

Exemple de cycle de vie collaborateur

Périmètre France UES



Politique de recrutement et expérience candidat

Politique de recrutement

L'activité de Visiativ repose sur sa capacité à recruter des collaborateurs engagés, orientés client et qui souhaitent développer leur potentiel au sein de nos équipes.

En 2021, notre volume de recrutement a été réparti sur 4 grands métiers, à savoir :

- **Les métiers à dominante commerciale** : commerciaux sédentaires, ingénieurs d'affaires, ingénieurs commerciaux ;
- **Les métiers du Professional Service** : techniciens support ou consultants technique/PLM ;
- **Les métiers de l'informatique** : développement (développeurs Java, Angular, C++) et infrastructure (administrateurs systèmes & réseaux ou sécurité) ;
- **Les métiers du conseil** : consultants en financement de l'innovation.

RECRUTEMENT PAR FAMILLE MÉTIER

Périmètre global

| | |
|------------------------|------------|
| Sales | 66 |
| Consulting | 51 |
| Professional Services | 38 |
| Business Partners | 33 |
| Product, IS & Cloud | 23 |
| Marketing & Digital | 20 |
| Customer Services | 17 |
| General Administration | 4 |
| TOTAL | 252 |

RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Périmètre global

| | |
|--------------|------------|
| Permanent | 197 |
| Temporaires | 21 |
| Graduate | 34 |
| TOTAL | 252 |

ORIGINE DU RECRUTEMENT

Périmètre France

| | |
|----------------------|-------------|
| Externe | 54% |
| Cooptation et Réseau | 26% |
| Mobilité Interne | 17% |
| Graduate | 3% |
| TOTAL | 100% |

Pour recruter, Visiativ fait appel à des sources externes et internes. Ces deux solutions apportent chacune leurs bénéfices et pèsent le même poids dans les recrutements. En effet, près de la moitié des candidats recrutés sont issus de la mobilité interne (17%), du réseau de nos collaborateurs (26%) et des alternants et/ou stagiaires (3%).

Nous travaillons au quotidien sur la fidélisation des collaborateurs et sur leur engagement ; les chiffres relatifs à la cooptation témoignent de cet esprit. Enfin, notre programme Graduate nous permet d'accompagner les étudiants dans leur montée en compétences tout au long de leur parcours académique dans l'objectif de les embaucher par la suite.

La seconde moitié des recrutements est réalisée grâce aux efforts en sourcing et suivant les profils recherchés, nous avons mis en place plusieurs stratégies afin de capter nos futurs talents :

- Partenariats externes (cabinets de recrutement ou cabinets spécialistes en approche directe) ;
- Relations écoles, qui forment les talents de demain à la transformation digitale ;
- Réseaux sociaux et différents jobboards et CVthèques que nous alimentons de manière régulière ;
- Job dating afin d'augmenter notre attractivité et notre visibilité auprès de population cible.

Toutes ces stratégies sont déployées par nos équipes talent acquisition dans chaque pays où Visiativ est présent (7 personnes en France, 1 au Royaume-Uni, 1 au Benelux, 1 pour le périmètre Suisse-Allemagne, 1 au Maroc et 1 aux Etats-Unis).

Elles s'investissent au quotidien afin de sourcer les futurs talents Visiativ.

Expérience candidat

Visiativ est convaincu que l'expérience candidat et collaborateur est un enjeu majeur, c'est pourquoi nous avons souhaité mettre en place un processus de recrutement simple affichant des valeurs partagées :

- **Transparence**
- **Proximité**
- **Réactivité**

Cela nous permet de développer de véritables stratégies relationnelles avec nos futurs candidats et ainsi, favoriser la fidélisation de nos talents. C'est ainsi que dès le début du process, les Talent Acquisition Business Partners présentent le processus pour donner de la visibilité sur les étapes de notre processus de recrutement composé de plusieurs étapes :

1. Une fois la réception d'une candidature ou d'un sourcing réalisé sur nos différents jobboards, chaque candidat est contacté pour réaliser une préqualification téléphonique de 20 à 30 min, basée sur un support commun et dont l'objectif est d'échanger autour des compétences et aspirations du candidat. Nous présentons également Visiativ et ses valeurs, le poste à pourvoir, l'intérêt commun et bien évidemment, nous répondons aux questions du candidat.
2. Ensuite, le candidat est invité à rencontrer le manager opérationnel pour valider les compétences techniques et opérationnelles attendues sur le poste.
3. À la suite de cet entretien, chaque candidat reçoit un test de personnalité à effectuer afin de s'assurer de l'adéquation entre leur savoir-être, les valeurs de Visiativ et les soft skills attendues sur le poste.
4. Puis, le candidat est invité à un entretien avec l'équipe Talent Acquisition (TA) afin de valider avec lui sa bonne compréhension du poste, ses attentes, et débriefer le test de personnalité. En effet, au-delà des résultats qui ressortent, nous attachons une grande importance à l'échange avec le candidat pour évoquer les points importants qui sont ressortis. Ce test nous permet donc de corroborer les différentes compétences qui ont été identifiées lors des

précédents entretiens. De plus, nous portons une attention particulière à l'adéquation du candidat au contexte du service dans lequel il sera susceptible d'évoluer.

5. L'évaluation des compétences techniques et opérationnelles ainsi que du savoir-être des candidats nous permettent alors une prise de décision. Nous sommes soucieux d'apporter un retour à chaque candidat ; un entretien de débrief est donc prévu à cet effet par l'équipe de recrutement et une réponse à toutes les candidatures est systématiquement apportée sous un délai maximum d'une semaine après le dernier entretien. Le candidat est informé par téléphone de la réponse définitive à sa candidature.

Tout au long de ce processus, le Talent Acquisition Business Partner reste en contact avec le candidat pour maintenir la proximité, l'engagement et la réactivité.

Visiativ a su faire preuve d'adaptabilité dans le contexte de la crise sanitaire, afin que les entretiens puissent être réalisés à distance ou en présentiel, en fonction des souhaits des candidats.



Originall

is our DNA



Originall

Notre singularité depuis nos débuts : partager nos idées et progresser ensemble.

Vivre une expérience Visiativ résolument inédite à partir de l'engagement collaboratif est le fondement de notre ADN depuis 35 ans. Une émulation que nous cultivons et qui nous conduit à avancer tous ensemble vers un objectif commun : accompagner la transformation de l'entreprise et répondre aux enjeux de demain. En effet, nous encourageons chaque individu à croire en ses idées, à leur donner vie, à s'impliquer et à faire entendre sa voix.

Pour rester leader dans l'accompagnement de la transformation des entreprises, nous nous devons de démontrer notre capacité à nous transformer nous-même et de nous appliquer les bonnes pratiques que nous recommandons à nos clients. En mettant en avant la force du collectif, nous nous devons de proposer une expérience collaborateur qui soit le reflet de cette conviction.

C'est pourquoi nous avons mis en place une nouvelle approche de travail mettant au cœur les collaborateurs de Visiativ. Cette démarche de co-construction qui mobilise les collaborateurs, tout métier confondu, incarne la volonté affirmée de « casser les silos » et d'avoir une approche plus transverse et plus collective. Nous savons pouvoir compter sur l'ensemble des compétences et fédérer l'ensemble des énergies pour nous transformer : soit en travaillant collectivement à l'amélioration de nos processus et modes de fonctionnement, soit en travaillant sur nos futurs services et solutions.

Open COMEX

Dans le but d'ouvrir la discussion interhiérarchique, nous avons décidé cette année de revisiter le principe des Open COMEX, programme historique de notre expérience collaborateur, afin de créer un tout nouveau format, plus collaboratif et participatif. Chaque trimestre, et sur la base du volontariat, jusqu'à 5 collaborateurs peuvent participer à une réunion avec les membres du COMEX, en proposant un ordre du jour à aborder. Cette dynamique a pour but de donner l'opportunité à chaque collaborateur d'échanger avec la direction sur des sujets qui les concernent, de renforcer le collectif et d'impliquer les collaborateurs dans la vision stratégique de Visiativ, en adéquation avec le plan CATALYST.

Les Open COMEX sont des moments privilégiés entre le COMEX et les collaborateurs afin d'aborder des sujets qui leurs tiennent à cœur. Les échanges sont même poursuivis à l'occasion d'un déjeuner. Ce moment de partage et d'échange participe à l'épanouissement professionnel et est très apprécié des collaborateurs.

L'actionnariat salarié

Le partage de la création de valeur avec ses collaborateurs fait partie de l'ADN Visiativ.

Trois supports ont été mis en place pour atteindre cet objectif :

- Un Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE). Ce dispositif a pour vocation de recueillir les sommes issues de l'épargne salariale et les versements volontaires des collaborateurs qui le souhaitent, pour investir au capital de Visiativ ;
- Une société holding, ALLIATIV, qui permet d'associer le top management dans une structure majoritaire en droit de vote chez Visiativ ;
- Une société regroupant certains collaborateurs, ALLIATEAM, permettant à ses actionnaires de partager la création de valeur générée chez ALLIATIV.

En 2021, Visiativ compte 39% de ses collaborateurs français actionnaires et maintient son ambition de plus de 50% à horizon 2023. Nous expliquons la légère baisse du nombre de collaborateurs actionnaires par l'augmentation des effectifs France (due aux nouvelles acquisitions) : ces nouveaux collaborateurs n'avaient pas accès au FCPE en 2021.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Partager la valeur

OBJECTIF 2023

2020

2021

Avoir au moins 50% de collaborateurs actionnaires

42%

39%

Le programme Resonance

Écoute et valorisation. Deux mots qui ont du sens et qui sont précieux pour Visiativ. Le programme Resonance permet à chaque collaborateur de s'exprimer de manière constructive à tous les niveaux de l'entreprise à travers différents dispositifs : enquêtes collaborateurs, Visiawards (système de valorisation interne). Et c'est grâce à leurs avis que nous co-construisons l'entreprise de demain.

L'enquête Resonance est une enquête collaborateur annuelle qui a comme objectif de récolter les opinions des collaborateurs dans un objectif de co-construction et d'amélioration de l'expérience collaborateur. En 2021, le programme Resonance a connu quatre innovations majeures :

- Un partenariat avec la solution Wittyfit pour l'utilisation de sa plateforme garantissant totalement l'anonymat et permettant une meilleure utilisation des données récoltées ;
- La possibilité pour les collaborateurs de proposer directement des idées et de voter pour les idées qui leur semblent les plus pertinentes ;

- Le déploiement du programme sur l'ensemble des pays et entités de Visiativ ;
- La structure de l'enquête a été repensée pour plus de clarté (organisation, service et poste).

À l'issue de la campagne 2021, une restitution est organisée à l'ensemble des collaborateurs. Les différentes idées et retours d'expérience ont été intégrés et pris en compte dans le déploiement de l'expérience collaborateur.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Favoriser l'engagement des collaborateurs, l'équilibre de vie et la qualité de vie au travail

OBJECTIF 2023

2020

2021

Avoir un taux de participation > 70% et une note d'engagement > 7 à l'enquête Resonance

NA / NA

78% / 6,8

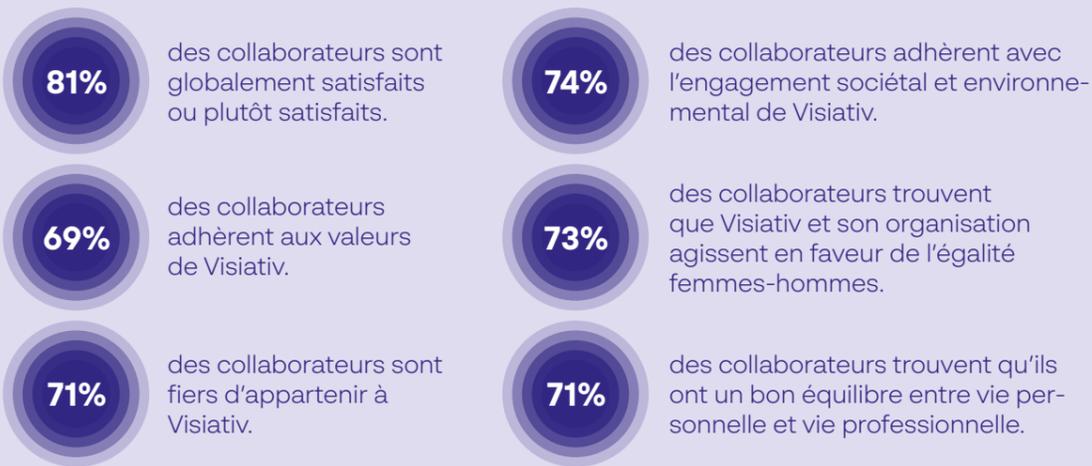
ZOOM

Les résultats 2021 de l'ENQUÊTE RESONANCE

Avec un taux de participation à l'enquête de 78%, l'implication de l'ensemble des collaborateurs a été particulièrement importante pour cette deuxième année de déploiement. La note de satisfaction moyenne s'élevant à 6,8/10, Visiativ est confiant dans

l'engagement de ses collaborateurs. Les plus de 600 idées émises d'amélioration et de valorisation de nos réussites montrent une réelle volonté des collaborateurs de s'investir dans l'amélioration continue et collective de l'expérience collaborateur.

Cette année, l'enquête Résonance a pu mettre en exergue les points suivants :



RÉPARTITION DES NOTES PAR PAYS ET PAR THÈMES :

| | SATISFACTION AU TRAVAIL | Participation | Groupe Visiativ | Valeurs | Mon organisation | Mon Service | Mon Poste | Mon Manager | Reconnaissance | Qualité de vie au travail |
|--------------------------------|-------------------------|---------------|-----------------|------------|------------------|-------------|------------|-------------|----------------|---------------------------|
| Moyenne de l'entreprise | 6,8 | 76,80% | 6,5 | 6,8 | 7,1 | 7,9 | 7,5 | 8,1 | 6,2 | 7,3 |
| France | 6,7 | 78,00% | 6,5 | 6,6 | 7,1 | 7,8 | 7,5 | 8,1 | 6,0 | 7,3 |
| Maroc | 7,1 | 80,50% | 7,7 | 7,7 | 7,6 | 7,9 | 7,7 | 8,7 | 7,6 | 7,1 |
| Pays-Bas | 7,6 | 76,70% | 5,6 | 7,9 | 7,0 | 8,3 | 8,5 | 8,3 | 5,7 | 7,8 |
| Suisse | 5,5 | 83,30% | 4,9 | 5,5 | 5,8 | 7,1 | 6,5 | 7,3 | 5,0 | 7,1 |
| UK | 7,2 | 74,10% | 6,8 | 7,4 | 7,4 | 8,2 | 7,4 | 8,2 | 6,4 | 7,4 |
| USA | 8,2 | 64,30% | 8,3 | 9,0 | 9,1 | 9,0 | 9,2 | 8,9 | 8,5 | 8,6 |

Les thématiques les plus discutées ont été les suivantes :

| THÉMATIQUE | Nombre d'idées émises | Nombre de « likes » |
|-----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Télétravail | + de 70 | + de 1000 |
| Rémunération & Augmentation | + de 100 | + de 950 |
| Avantages | + de 40 | + de 500 |
| Environnements de travail | + de 30 | + de 150 |

L'ensemble de ces idées ont permis de confirmer la pertinence des actions en cours de déploiement au sein du périmètre France. En effet, nous avons entamé le dialogue social pour la mise en place du télétravail hybride et avons initié les réflexions autour de l'actionnariat salarié afin de répondre aux attentes des collaborateurs en termes d'avantages.

Equall
to succeed



Equall

Ce qui nous rend différent est aussi important que ce que nous partageons : une expérience égale et inclusive pour tous.

Convaincu par la richesse qu'apporte la diversité en entreprise, Visiativ travaille au quotidien à construire une entreprise plus ouverte et plus tolérante, où chacun peut s'épanouir et grandir professionnellement, contribuant ainsi au développement pérenne de l'entreprise.

L'égalité, la diversité et l'inclusion sont donc le cœur des valeurs de Visiativ, des valeurs que nous nous engageons à porter au quotidien auprès de l'ensemble de nos collaborateurs.

Sur ces 3 thèmes, Visiativ définit des programmes d'engagement forts et structurants en France avec notamment un engagement depuis de nombreuses années autour de l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Fort de cet ADN, Visiativ souhaite développer ces programmes à l'international.

Inclusion

Depuis de nombreuses années, Visiativ s'investit de façon profonde pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. À ce titre, Visiativ mène une politique ambitieuse qui fédère et rassemble l'ensemble des équipes autour d'une cause commune : l'inclusion du handicap.

Pour marquer son engagement, Visiativ a souhaité former l'ensemble de son management à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les membres du COMEX ont impulsé cette formation, puisqu'ils ont été les premiers à être formés en juillet 2021 par notre partenaire Nouvelle Ère.

Cet engagement est structuré autour de 4 axes forts :

Accélérer le recrutement de collaborateurs en situation de handicap

- Sécuriser le processus de recrutement et d'intégration avec notamment la formation des équipes recrutement au recrutement sans discrimination et à l'inclusion du handicap ;
- Accélérer les moyens de sourcing avec la publication systématique des offres d'emploi sur des jobboards spécifiques, le développement de salons et événements de recrutements dédiés et enfin, des partenariats avec des cabinets de recrutements spécialisés ;
- Mettre en œuvre de manière systématique des diagnostics ergonomiques des postes pour s'assurer de l'adéquation du poste avec le candidat et proposer un aménagement de poste adapté.

Assurer le maintien dans l'emploi et garantir les mêmes chances de réussite à nos collaborateurs en situation de handicap

- Mise en place d'un plan d'intégration spécifique avec suivi personnalisé par la Référente handicap ;
- Mise en place d'un entretien de suivi annuel avec le manager et la Référente handicap ;
- Formation des managers au management de collaborateurs en situation de handicap ;
- Mise en place d'une procédure d'alerte en cas de difficulté rencontrée par le collaborateur en situation de handicap.

Assurer le développement des compétences des collaborateurs en situation de handicap au travers d'un plan de formation dédié

- Mise en place d'un plan de formation spécifique pour les collaborateurs en situation de handicap ;
- Développement de nos partenariats avec des écoles accueillant des personnes en situation de handicap et des organismes de formation spécialisés.

Déploiement d'un plan de sensibilisation et de communication

- Mise en place d'un guide pratique collaborateurs et de communications sur le handicap ;
- Participation à des événements comme la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ;
- Organisation d'afterworks dédiés.

L'engagement déployé par Visiativ sur l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap est étroitement lié à ses engagements sociaux sur le sujet et décrit dans le paragraphe sur l'empreinte sociétale de la DPEF.

| LES CHIFFRES AUTOUR DE L'INCLUSION | 2020 | 2021 |
|---|-------|--------|
| Taux d'emploi direct | 1.5% | 3.29 % |
| Taux de collaborateurs en situation de handicap dans l'effectif total manager | 1.33% | 1.33% |
| Taux de collaborateurs en situation de handicap dans les recrutements | 3.06% | 4.38% |
| Taux de collaborateurs en situation de handicap dans le programme Graduate | 6.6% | 6.0% |
| Taux de turnover de collaborateurs en situation de handicap | 0 | 0 |

Périmètre France

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Agir pour la diversité et l'inclusion

| OBJECTIF 2023 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Doubler le nombre de collaborateurs en situation de handicap (par rapport à 2020) | 9 | 13 |

ZOOM SUR

L'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

En France, dès le début de l'année 2021, nous avons fait le choix de nous engager par le biais d'un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés afin de formaliser nos engagements et de donner un cadre avec des objectifs précis.



À travers cet accord, mis en place avec nos partenaires sociaux et qui a été agréé par la DREETS, Visiativ France a souhaité accélérer ses actions en lien avec les 4 axes de son engagement :

- La nomination d'une Référente Handicap France ;
- La formalisation d'un partenariat avec l'organisation Nouvelle Ère pour la formation des managers ;
- L'organisation de formations sur les troubles du spectre autistique pour les managers travaillant avec des collaborateurs atteints par ces troubles ;
- Partenariat avec les écoles Handigital et Signes & Formations pour l'accueil de stagiaires et d'alternants en situation de handicap ;
- Participation à des événements tels que l'Inclusiv'Day, le Congrès Nouvelle Ère et la Conférence « Sport & Handicap : l'entreprise au cœur du jeu » (Mission handicap du MEDEF) ;
- Mise en place de jobboards spécifiques et développement des partenariats avec les organismes compétents tels que l'Agefiph, Cap Emploi et la Mission Handicap du MEDEF ;
- Mise en place de partenariats avec Cap Emploi et Servatech pour la mise en place d'études et d'aménagements des postes de travail ;
- Partenariat avec Thompouss pour les campagnes de sensibilisation (Handiquiz) ;
- Participation à La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Lors de cet événement, les collaborateurs ont notamment pu participer à une initiation à la langue des signes française, à des animations autour du handisport avec la présence de la Ligue handisport AURA et de Gaëtan Charlot, meilleur espoir de l'escrime française sur fauteuil pour les JO 2024 de Paris, et parrainé par Visiativ. Une conférence autour du sport et du handicap animée par le président de l'association Amis FSH, Vincent Tronel, et par Pierre Laurian, membre du conseil d'administration de l'association, est venue clôturer cette semaine placée sous le signe du partage et de la bienveillance.

Le bilan de cette première année sous accord collectif est très positif puisque nous avons atteint nos objectifs chiffrés, à savoir le recrutement de 2 nouveaux collaborateurs en situation de handicap, l'accompagnement de plusieurs collaborateurs dans leurs démarches de RQTH et la mise en place de plusieurs actions.



ZOOM SUR

La campagne #Jenesuispasuncv

En 2021, les équipes de Visiativ France ont pris part à la campagne de sensibilisation #Jenesuispasuncv d'ERHGO.

Portée par un collectif d'entreprises engagées en faveur de la diversité et de l'inclusion en entreprise, la campagne #Jenesuispasuncv initie une nouvelle approche du recrutement.

Le but est de permettre à chaque candidat de pouvoir exprimer son potentiel au-delà de son apparence, son âge ou encore son diplôme qui ne sont pas mentionnés. Entreprise pionnière de cette démarche, Visiativ réaffirme ici son engagement en agissant concrètement en faveur de l'égalité des chances.

Au-delà de cette campagne de sensibilisation, Visiativ souhaite développer avec son partenaire une réflexion autour des offres d'emplois et des prérequis pour favoriser l'égalité des chances des candidats.



Diversité

Nos engagements en matière de diversité se sont concrétisés en 2022 avec la signature de la Charte de la Diversité qui représente le plus haut niveau d'engagement pour une entreprise sur ce sujet. Par cette charte, Visiativ garantit à tous ses collaborateurs une équité de traitement et refuse toute distinction, exclusion ou préférence liées à l'âge, au sexe, à l'identité de genre, aux origines, au handicap, à l'orientation sexuelle et aux croyances.

Visiativ s'assure également à ce que ces principes fondamentaux soient respectés dans son processus de recrutement. C'est donc dans cette optique qu'en 2021 l'ensemble de l'équipe recrutement a été formée au recrutement sans discrimination. A travers cette formation, Visiativ souhaite consolider les bonnes pratiques déjà existantes et donner aux équipes les outils du recrutement sans discrimination.



Égalité

Visiativ fait de l'égalité professionnelle un élément clé de son expérience collaborateur et entend s'engager encore plus dans cette voie.

Ainsi, nous avons décidé de renforcer nos actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'entreprise, en mettant en œuvre des principes et des actions fortes pour agir et réduire ces inégalités :

- Réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes (mise en place de budgets spécifiques d'augmentation, grilles de rémunération...);
- Faire évoluer les représentations autour de la parentalité grâce à des actions de sensibilisation ;
- Mettre en place un suivi adapté avant et après les congés maternité (entretien obligatoire avec le manager, entretien avec les ressources humaines, plan de formation si nécessaire...);
- Assurer l'égalité de traitement sur l'évaluation des performances et les mobilités ;
- Faire progresser la part des femmes dans les effectifs de management (accompagnement de carrière, mentorat, création d'une communauté interne dédiée aux femmes managers...)
- Accélérer la mixité dans les recrutements.

Au-delà des actions que Visiativ mènera en interne, nous souhaitons en 2022 nous engager aux côtés de différents acteurs impliqués en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À horizon 2023, Visiativ maintient son objectif fort d'atteindre au minimum 33% de femmes au sein de l'organisation et dans les postes de management.

| LES CHIFFRES AUTOUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES | 2020 | 2021 |
|---|--------|--------|
| Taux d'emploi direct de femmes | 32,90% | 32% |
| Taux de collaboratrices dans l'effectif total manager | 26,60% | 27,10% |
| Taux de collaboratrices dans les recrutements | 29,0% | 34,90% |
| Taux de collaboratrices dans le programme Graduate (périmètre France) | 34% | 30% |
| Taux de turnover de collaboratrices | 24% | 25% |

Périmètre global

ZOOM SURL'index **égalité** professionnelle et salariale entre **femmes** et **hommes**

En France, conformément à la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, la société Visiativ a calculé son Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes, index ayant été présenté au Conseil d'administration du 18 mars 2022.

En 2021, Visiativ France a obtenu pour ses sociétés appartenant à l'UES une note de 80/100 et une note de 92/100 pour la société ABGI.

Les deux index calculés pour l'année 2021 révèlent l'absence de discrimination au sein de Visiativ dans la gestion de l'évolution de ses collaborateurs, dans la mesure où pour le calcul des deux index, Visiativ a obtenu les notes maximales en termes de pourcentage de promotion professionnelle avec notamment pour l'UES, un écart en faveur des femmes. Visiativ a également obtenu les notes maximales en termes de pourcentage d'augmentation salariale avec là encore pour l'UES, un écart de plus de 12% en faveur des femmes.

| INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES | Note max. | France UES | ABGI |
|---|------------|------------|-----------|
| Écarts de rémunération | 40 | 22 | 37 |
| Écarts des augmentations individuelles | 20 | 20 | 20 |
| Écarts des répartitions des promotions | 15 | 15 | 15 |
| Pourcentage de salariées augmentées au retour de congés maternité | 15 | NC | 15 |
| Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 10 | 0 | 5 |
| TOTAL | 100 | 80 | 92 |

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Garantir l'égalité professionnelle**OBJECTIF 2023**

Atteindre au minimum 33% de femmes au sein de l'organisation et dans les postes de management

2020

33% / 27%

2021

32% / 27%

Inspirational

to make an impact

**Inspirational**

Encourager nos collaborateurs à penser différemment afin d'impacter notre société, notre écosystème et l'environnement.

Un collaborateur inspiré est un collaborateur épanoui ! Nous sommes convaincus que donner du sens à nos collaborateurs représente une dimension indispensable à leur bien-être et donc à leur engagement. Nous accordons ainsi une place significative à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle (accords sur le télétravail, droit à la déconnexion, etc.) afin que chacun puisse évoluer avec sérénité dans un cadre favorable et inspirant. Chez Visiativ, susciter l'engagement des collaborateurs se traduit également par les encourager à penser le

monde qui nous entoure, évolue et se transforme en soutenant leur implication dans des initiatives concrètes et pouvant être à la fois sportives, solidaires, innovantes... Des actions fédératrices et créatrices de valeurs individuelles et collectives qui impactent durablement notre société, notre écosystème et notre environnement.

Worklife / Qualité de vie au travail

L'amélioration de la qualité de vie au travail favorise l'engagement des collaborateurs et constitue un atout certain en termes d'attractivité et de fidélisation sur le long terme. Visiativ s'engage dans une démarche d'amélioration continue au regard de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, afin d'offrir à ses collaborateurs une qualité de vie au travail optimale et pérenne. Ce programme propose à la fois des dispositifs qui participent à la qualité et l'aménagement des espaces de travail au sein des agences de Visiativ, autant qu'à la flexibilité dans l'organisation du travail, que ce soit par le flex working ou le déploiement du télétravail.

Organisation du temps de travail

La flexibilité des horaires de travail est depuis toujours dans l'ADN de Visiativ, dans la mesure où chaque collaborateur a la possibilité d'ajuster ses horaires, dans la limite des contraintes liées à son poste et à ses missions.

Depuis le début de la crise sanitaire, l'ensemble des collaborateurs de Visiativ alternent entre travail en distanciel et en présentiel. La pandémie de la Covid-19 fut pour nous une opportunité de repenser les modes de travail en envisageant un nouveau rythme de travail avec comme objectif l'amélioration continue de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Le déploiement homogène du télétravail aura eu comme bénéfice direct de diminuer les déplacements professionnels des collaborateurs, et donc de réduire l'impact carbone de Visiativ.

Espaces de travail

Les bureaux ont également été aménagés de façon à encourager la cohésion entre collaborateurs, en offrant des espaces de vie conviviaux (mise à disposition de salles de pause, de salles de détente & repos et de salles de sport).

Ces aménagements vont continuer d'évoluer afin de prendre en compte nos nouveaux modes de travail hybride en développant les espaces de co-élaboration, les espaces de communication digitaux afin de renforcer la cohésion lorsque les collaborateurs sont sur site.

Services

Visiativ a mis également en place des services pour permettre aux collaborateurs de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, afin d'évoluer dans un environnement de travail de qualité et stimulant.

Dans un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail, Visiativ propose une offre de conciergerie

ZOOM SUR**Le télétravail en France**

En France, nous avons déployé un sondage dédié aux modes de travail, afin de pouvoir récolter les ressentis et opinions des collaborateurs sur ce sujet, dans le but d'alimenter la réflexion collective autour notamment du télétravail et du flex working. Confortés par les résultats de ce sondage, nous avons décidé de déployer un accord télétravail, signé par la suite début 2022.

Sur la base des valeurs de confiance, d'autonomie et de responsabilisation, l'accord télétravail a été construit de façon que les collaborateurs puissent choisir leurs jours de télétravail, sans validation préalable de leur manager, dans la mesure où les conditions de travail sont optimales, que le télétravail ne vienne pas entacher le bon déroulé des missions, et que la qualité et la continuité du service soient garanties.

Selon l'accord, l'ensemble des collaborateurs de l'UES ont donc la possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine sur des journées flexibles. Un POC a également été lancé début 2022 pour tester le 100% télétravail auprès d'une partie des métiers de Visiativ, afin de continuer la réflexion sur la réorganisation des modes de travail.

au siège social qui permet aux collaborateurs de se décharger d'une multitude de tâches. Les bénéficiaires sont nombreux pour les collaborateurs car cela leur permet de gagner du temps, de déléguer des contraintes personnelles, et ainsi d'être plus concentrés sur leurs missions.

CI'Hubs

Depuis nos débuts, nous avons souhaité impliquer nos collaborateurs dans nos engagements sociétaux et environnementaux car c'est seulement par et à travers eux que nous pouvons développer nos actions sur ces sujets.

Véritables ambassadeurs au sein de Visiativ, les CI'Hubs ont pour mission de fédérer l'engagement des collaborateurs sur les sujets sociétaux et environnementaux qui leur tiennent à cœur.

ZOOM SUR**Les CI'Hubs en France**

En France, ces initiatives se caractérisent par la création de trois CI'Hubs, composés chacun d'une quinzaine de membres, qui nous accompagnent dans la co-construction de l'expérience collaborateur, ainsi que dans le déploiement de notre démarche sociétale et environnementale. À ce titre, chaque CI'Hub est porteur d'une thématique spécifique.

**FORME, CULTURE & ÉVÉNEMENTS**

Ce CI'Hub a pour vocation de créer et d'organiser des événements et actions sportives et culturelles afin de participer au développement professionnel et personnel des collaborateurs. Nos partenaires historiques comme la Ligue Handisport nous accompagnent dans l'élaboration de ces actions. En 2021, nous avons pu mettre en place et participer collectivement à des événements, et notamment à des courses solidaires :

- **Courir POUR ELLES**, course caritative en faveur de la lutte contre les cancers féminins ;
- **Course des Héros**, course qui permet de collecter des dons pour l'association de son choix. Visiativ soutient par ce biais l'association Amis FSH depuis de nombreuses années ;
- **La Scintillante**, événement sportif et solidaire du Centre Léon Bérard au profit de la recherche sur le cancer ;
- **La Savoie court pour Handisport** : événement co-organisé avec la Ligue Handisport pour les soutenir dans leurs actions.

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE FRAGILITÉ SOCIALE

A travers ce CI'Hub, Visiativ souhaite donner à chacun la perspective d'un avenir meilleur, en apportant d'une part un soutien aux organismes qui nous sont chers, et d'autre part, en participant à des actions de terrain pour aider les personnes en situation de handicap ou de fragilité sociale. Dans ce cadre, différentes actions ont été menées cette année, à savoir :

- **Collectes** de vêtements, produits d'hygiène, jeux et jouets, remis à des associations
- **Rencontre avec l'école Signes & Formations et l'association Weefund** pour célébrer le partenariat mis en place. Afin de promouvoir l'accessibilité aux métiers du numérique, Weefund a pu récupérer les anciens PC de Visiativ, dans un objectif de reconditionnement et de redistribution aux étudiants du programme Signes & Formations ;
- **Rencontre avec la Ligue Handisport AURA et Gaëtan Charlot**, sportif soutenu par Visiativ à travers l'association, afin d'échanger avec eux sur les futures initiatives à mettre en place.

PRÉSERVER LES RESSOURCES DE DEMAIN

L'objectif de ce CI'Hub est d'accompagner le mouvement de lutte contre le réchauffement climatique et de réduire l'empreinte carbone de Visiativ. De la sensibilisation des collaborateurs sur ces sujets, en passant par l'accompagnement de nos partenaires dans leurs missions, ce CI'hub s'engage à agir collectivement et quotidiennement dans la préservation de l'environnement.



Il a permis notamment de faire émerger la nécessité de repenser le tri sélectif mis en place dans les locaux du siège social, dans le but de le redynamiser, de l'étendre et de l'homogénéiser à l'ensemble des agences. C'est une réflexion sur laquelle l'équipe en interne a ainsi décidé de fixer son attention sur les deux prochaines années.

Potentiall

to aim higher



Potentiall

Offrir les ressources à chaque collaborateur pour grandir et développer leur potentiel.

Chez Visiativ, nous nous engageons à développer le potentiel de nos collaborateurs en les accompagnant individuellement à chaque étape de leur évolution dans l'entreprise. De la phase de recrutement à l'acquisition de nouvelles compétences, de la formation des managers à la gestion de la mobilité et des carrières, nous disposons de ressources et de programmes innovants, adaptables et personnalisables pour les aider à grandir et à se développer. Nous donnons ainsi à tous les moyens de pouvoir relever des défis stimulants qui permettent de se

réaliser et d'exprimer pleinement son potentiel. Évoluant dans un environnement en profonde mutation où le monde accélère et avec des métiers qui se réinventent chaque jour, nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leur potentiel et les formons aux enjeux métiers de demain.

Process d'intégration

Dans la continuité de l'expérience candidat, Visiativ fait de l'intégration de ses nouveaux collaborateurs un élément central de sa politique de développement des talents. Fin 2021, nous avons travaillé sur de nouveaux plans de pré-boarding et d'onboarding qui seront déployés en 2022.

Pré-boarding

L'engagement des futurs collaborateurs doit s'opérer dès la validation de l'embauche. Ainsi, Visiativ développe depuis fin 2021, un partenariat avec la plateforme Welcom'in. Cette plateforme doit permettre à Visiativ de donner accès aux futurs collaborateurs, en amont de leur intégration, à de multiples informations qui vont faciliter leur arrivée :

- **Discover Visiativ** : Des contenus afin de leur faire découvrir Visiativ (Présentation générale, proposition de valeur, entités juridiques, les pays où

Visiativ est présent, présentation des différents pays et organisation, introduction à l'expérience collaborateur All Visiativ, les engagements RSE etc.) ;

- **Administration** : Des informations liées aux process d'intégration administratifs et au socle social ;
- **Be Ready** : Des informations pratiques pour préparer au mieux le premier jour.

Onboarding

Le plan d'onboarding se déroule autour de 4 temps forts :

- **Jour J** : L'arrivée du collaborateur pour son premier jour est un événement important qui, au-delà de l'accueil physique réalisé par le manager, la présentation de l'équipe et la remise d'un pack de bienvenue, est le point de départ d'un accompagnement personnalisé. Lors de cette journée, le nouveau collaborateur est également accueilli par une personne des services ressources humaines, une personne de la DSI et une personne des services moyens généraux afin de recevoir toutes les informations et outils nécessaires au bon déroulement de sa mission.
- **Plan de formation** : Co-construit avec le service ressources humaines et le manager, le plan de formation doit prévoir les rencontres clés du collaborateur, les formations à suivre et l'accompagnement managérial. Ce plan d'intégration peut mixer formation digitale proposée par l'Academy (Organisation, proposition de valeur, offre et produit, outils et process internes...) et mentorat individuel plus orienté pratique.
- **Suivi d'intégration** : Géré par les Business Partners Ressources Humaines, il est composé de deux entretiens :
 - Un entretien d'intégration planifié à J+30 dont l'objectif est de pouvoir s'assurer que l'intégration est conforme aux attentes du

nouveau collaborateur et le cas échéant, mettre en œuvre les actions correctives entre le manager et le Business Partner Ressources Humaines pour s'assurer du bon déroulement du plan d'intégration.

- Un entretien à J+90 entre le manager et le Business Partners Ressources Humaines pour s'assurer du bon déroulement du plan d'intégration. À la suite de cet échange, chaque nouveau collaborateur bénéficie systématiquement d'un entretien de fin de période d'essai initiale formalisé. En outre, chaque collaborateur recevra un questionnaire pour faire le bilan de son intégration et permettre à Visiativ d'améliorer son processus d'intégration.
- **Welcom'in Day** : Évènement clef de l'onboarding, le welcom'in day permet à Visiativ de réunir l'ensemble de ses nouveaux collaborateurs afin de créer une dynamique autour des nouveaux arrivants. Son objectif est double : approfondir sa connaissance de l'organisation et de l'offre Visiativ et développer son réseau interne avec sa nouvelle promotion. Cette journée organisée autour de jeux est aussi l'occasion pour les nouveaux collaborateurs d'avoir un moment d'échange informel, autour d'un repas, avec la direction.

Academy

Basée sur des programmes innovants, complets et accessibles tout au long du cycle de vie collaborateurs, Visiativ a lancé fin 2020 la Visiativ Academy afin de répondre à 3 enjeux majeurs :

Anticiper l'évolution de nos métiers

pour mieux répondre aux attentes de nos clients et servir le plan stratégique

Maintenir et **développer les compétences de nos collaborateurs** pour leur permettre de développer leur potentiel et leurs opportunités de carrière

Développer l'engagement collaborateur

Pour ce faire, l'Academy a lancé deux projets majeurs et structurants en 2021.

Référentiel Talent

En effet, lancé fin 2021, le référentiel Talent est la fondation du projet Academy puisqu'il ambitionne d'apporter pour toutes les entités de l'entreprise un cadre commun et harmonisé facilitant :

- La compréhension de nos métiers et de nos organisations ;
- L'évaluation des talents ;
- La mise en œuvre des référentiels de rémunération ;
- Le développement des passerelles métiers et de la mobilité interne.

Ce référentiel talent est composé :

- du référentiel emploi ;
- des définitions de fonction ;
- du référentiel de compétences.

Pour établir ce référentiel talent, la 1^{ère} étape était de référencer, simplifier et harmoniser les emplois existants au sein de Visiativ au niveau international.

Ainsi, nous avons pu identifier un nombre de 8 familles métiers et 140 intitulés de postes.

Cette étape préliminaire impérative va nous permettre pour 2022 de finaliser les définitions de fonction associées et surtout de permettre d'établir le référentiel de compétences afin de répondre aux enjeux d'anticipation et de développement des compétences des collaborateurs.

Catalogue de formation

Centre de formation interne, l'Academy se développe pour proposer dès 2022, à tous les collaborateurs, grâce à un catalogue de formations digitalisé, des formations innovantes, et des parcours de formation variés, ajustés en fonction des métiers ou des besoins collaborateurs.

En collaboration avec les équipes de management, la structure du catalogue a été définie selon 6 thèmes :

- **Compliance** : se former à l'ensemble des formations obligatoires et notamment à la sécurité, la protection des données personnelles (RGPD), l'éthique des affaires dont la prévention et lutte contre la corruption, l'inclusion et la diversité ;
- **Découvrir Visiativ** : sa proposition de valeur, son expérience collaborateur, ses métiers, son organisation... ;
- **Métier** : se professionnaliser dans son métier ;
- **Outils & Process Visiativ** : connaître les outils internes et process spécifiques ;
- **Offre Visiativ** : maîtriser dans le détail les offres et les services Visiativ ;
- **Leadership et Management** : développer les compétences de leadership et de management.

Développé en interne ou avec des partenaires externes, le catalogue Academy offre une gamme de modules de formation et de tests de validation des connaissances selon différents modes d'apprentissage (en ligne, présentiel, mixte, classe virtuelle).



Les entretiens individuels

Dans le cadre de son cycle de vie collaborateur, Visiativ a fait le choix de séparer ses entretiens individuels en deux entretiens distincts : l'entretien de performance et l'entretien de développement professionnel.

L'entretien individuel de performance est le premier moment d'échange privilégié entre le collaborateur et son manager. Ce moment fort du cycle de vie a pour objectif de faire un bilan global de l'année écoulée, de définir les objectifs à venir en lien avec les objectifs de l'entreprise et d'échanger sur les axes d'amélioration dans la relation manager/collaborateur pour développer la performance.

Un entretien est consacré uniquement au développement professionnel du collaborateur.

L'objectif est de pouvoir échanger sur :

- Les formations suivies et pouvoir évaluer la pertinence de ces dernières ;
- Les besoins de développement professionnel du collaborateur ;
- Les besoins individuels de formation ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

Visiativ est convaincu que cet entretien est stratégique car il permettra ainsi de développer ses talents et de les fidéliser en anticipant leur souhait d'évolution professionnelle et les plans de développement professionnel.

À horizon 2023, Visiativ maintient son objectif d'avoir 100% des collaborateurs éligibles ayant bénéficié d'un entretien de performance et d'un entretien individuel.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Développer les compétences et les potentiels

OBJECTIF 2023

Réaliser 100% des entretiens de performance et individuels pour les collaborateurs éligibles

2020

94% / 94%

2021

94% / 94%

Formation

Bilan 2021 de la formation

Le système global de gestion de la formation étant en cours de déploiement, le bilan 2021 se concentre sur le périmètre France.

Formations obligatoires

Le tableau ci-dessous reprend les données en matière de formations obligatoires dispensées pour la France.

| FORMATIONS OBLIGATOIRES | 2021 |
|--|--------|
| Nombre de formations dispensées | 96 |
| Nombre de collaborateurs formés | 83 |
| Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année | 11.61% |
| Nombre d'heures de formations dispensées sur l'année | 1071 |
| Nombre moyen d'heures de formations dispensées sur l'année par collaborateur formé | 12.9h |

Périmètre France

En 2021, Visiativ a poursuivi la mise en place de ses formations obligatoires en France, incluant :

- CSSCT pour les membres du CSE ;
- Prévenir et faire face aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail ;
- Référent harcèlement : prévenir le harcèlement ;
- Devenir référent Handicap d'entreprise ;
- Formation pour la non-discrimination à l'embauche ;
- Sauveteur secouriste du travail ;
- Sécurité incendie.

Formations de Développement

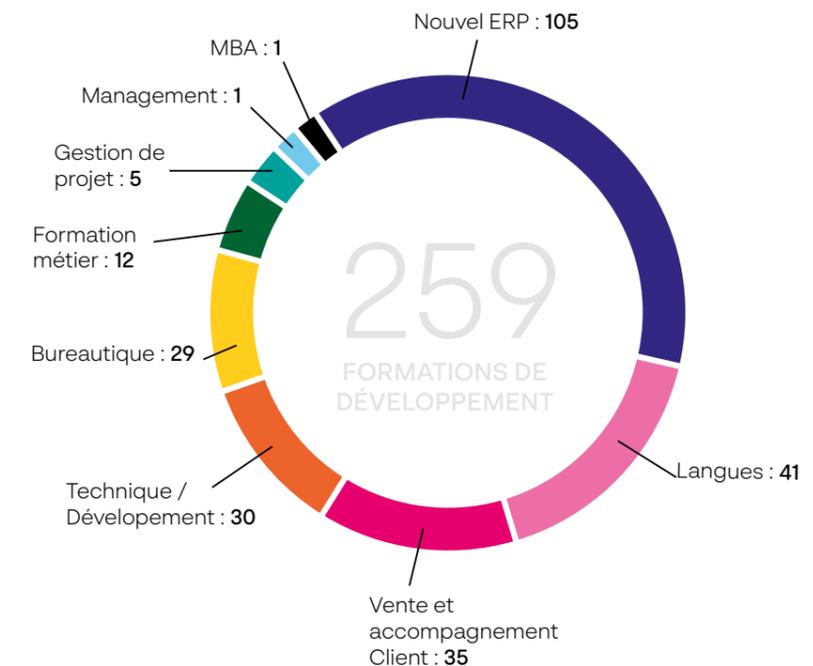
Toujours impacté par la crise liée à la pandémie de la Covid-19 qui a réduit considérablement les possibilités de formation en présentiel, Visiativ a néanmoins poursuivi en 2021 son effort de formation en se concentrant sur des formations digitales.

Sur les 259 formations dispensées, les thématiques de formation se sont réparties de la manière suivante :

Une formation **"Accompagner les équipes à la mise en production de notre nouvel ERP"** ; des parcours multimodaux, regroupant du présentiel, du distanciel, puis une production de e-learning, des tutos & webinaires ont été organisés.

La cible : 40 key users des services Comptabilité/ Finance, ADV/ Vente/Contrat, IT, Achats et une équipe projet dédiée. Nous avons ainsi accompagné la montée en compétences des Keys users pour déployer leurs connaissances en formant à leur tour les end users début 2022 dans un nouveau dispositif de formation digitale pour les 300 utilisateurs cibles.

Une formation **"Accompagner les collaborateurs dans la stratégie d'internationalisation de Visiativ"** ; nous avons lancé la formation certifiante (TOEIC) de 41 collaborateurs entre décembre 2021 et juin 2022 pour une durée variant de 28h à 44h au total, avec des modalités souples et individualisées, incluant des tests de positionnement, des questionnaires individuels, des classes virtuelles et une plateforme e-learning avec des exercices Business.



ZOOM SUR

La formation
Cybersécurité

Nous nous engageons à faire de la protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs une question primordiale.

Dans ce cadre, l'Academy a lancé fin 2021, en collaboration avec la direction sécurité des systèmes d'information, notre première formation Compliance : « Devenez acteur de notre cybersécurité ».

100% digitale, la formation se veut pragmatique et rythmée par des vidéos pédagogiques, des articles d'actualité et des quiz qui jalonnent le parcours.

Une communication en cascade des membres de la direction, puis des managers, puis auprès de l'ensemble des collaborateurs pour engager, motiver et donner en direct les indicateurs de satisfaction du module.

Une formation **"Mieux vendre la proposition de valeur"** ; nous avons formé 35 commerciaux pour développer leur compétence métier. L'objectif de cette formation est d'apprendre à expliquer la proposition de valeur à nos clients dirigeants. 29 collaborateurs, répartis en 4 groupes, de mai à juillet ont été concernés par ces sessions de 3 jours en présentiel combinées à des exercices de vidéo-coaching (post-formation). 90% des participants témoignent que ce programme va les aider à atteindre leurs objectifs commerciaux, mais surtout, à adapter leur savoir être vis-à-vis de leurs interlocuteurs. Nous avons aussi accompagné 6 commerciaux « junior » dans une formation présentielle certifiante spécifique au cycle de vente reprenant les clés d'une vente réussie.

Une formation **"Répondre aux besoins opérationnels quotidiens en bureautique"** ; nous avons formé 29 collaborateurs pour favoriser les échanges/connexions entre nos différents sites/régions sur des thématiques bureautiques spécifiques en

session de classes virtuelles. 100% des apprenants ont été « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur formation.

Une formation **"Répondre aux besoins de transitions technologiques"** ; nous avons formé 30 collaborateurs pour accompagner nos équipes R&D dans notre transition technologique et soutenir le niveau de compétences des équipes développement.

Dans un souci de transparence et afin de poursuivre les efforts de communication et développer la confiance des collaborateurs, nous avons édité fin 2021 un bilan des actions menées avec un focus par thématique des activités formation.

Enfin, en 2021, Visiativ a poursuivi son partenariat avec l'IRIIG pour la formation d'un collaborateur en MBA.

Le tableau ci-dessous reprend les données en matière de formation de développement dispensée pour la France.

| FORMATIONS DE DEVELOPPEMENT | 2020 | 2021 |
|--|--------|--------|
| Nombre de formations dispensées sur l'année | 194 | 241 |
| Nombre de collaborateurs formés | 189 | 156 |
| Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année | 26.6% | 21.82% |
| Nombre d'heures de formations dispensées sur l'année | 4812h | 6215h |
| Nombre moyen d'heures de formations dispensées sur l'année par collaborateur formé | 25.46h | 39.83h |
| Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation sur deux ans | 319 | 310 |
| Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur deux ans | 44.86% | 43.36% |
| % Budget Formation vs Masse Salariale | 0,60% | 0,53% |

Périmètre France

ZOOM SUR

La formation Drive

Visiativ fait preuve d'exemplarité et de transparence dans son management, sa gouvernance et sa vision stratégique. Acteur central de l'expérience collaborateur, le manager incarne et porte cette dernière au quotidien.

Ainsi, il était important qu'un des axes majeurs du plan de développement des compétences soit le développement du leadership de nos managers.

Lancé fin 2021 en France, le programme Drive est un programme basé sur 4 axes :

- L'accompagnement opérationnel du quotidien des Business Partners Ressources Humaines ;
- Un programme de formation opérationnel créé et animé par les Business Partners Ressources Humaines fortes de leur expérience terrain ;
- Un programme de formation, animé par un partenaire extérieur, de développement du leadership ;
- La création d'une communauté de managers permettant l'échange de bonnes pratiques et l'entraide.

Ce programme de formation totalement personnalisé, composé de 6 jours de formation, est basé sur les compétences managériales que Visiativ a défini pour ses managers.

Ce programme d'envergure est dispensé auprès de 140 managers, sur plus de 600 heures et sur une période de 18 mois.

Son organisation répond à notre engagement d'exemplarité et cette formation est dispensée en cascade, en commençant par les membres du Comité de Direction puis redescendant jusqu'aux managers.

Il répond également à nos enjeux de casser les silos entre les organisations puisque les groupes ont été mixés pour permettre le partage d'expérience croisée selon l'activité pilotée.

Mobilité & Carrière

La mobilité interne est un incontournable de notre politique de recrutement, nous avons à cœur d'accompagner les collaborateurs à travers leur parcours et leurs perspectives d'évolution.

Tous les postes ouverts au sein de Visiativ sont ouverts à la mobilité interne et les annonces sont publiées dans la plateforme de mobilité interne. En complément, les collaborateurs ont également accès aux lettres de mission des fonctions existantes au sein de Visiativ pour leur permettre en amont de postuler et de bien appréhender la finalité de l'emploi et les missions principales du poste.

Fin 2021, cette plateforme s'est ouverte également à l'ensemble des pays pour favoriser la mobilité internationale, nouvel axe de développement stratégique de notre politique de mobilité Interne.

Pour favoriser la mobilité interne, Visiativ a défini un process de recrutement spécifique :

1. Tous les candidats internes sont reçus en entretien ;
2. Chaque collaborateur reçu reçoit une réponse ;
3. À compétences égales, la priorité sera donnée à la mobilité interne par rapport au recrutement externe.

Visiativ souhaite également aller plus loin dans la mobilité interne en ayant une démarche pro-active. En effet, au travers de nos entretiens de développement professionnels annuels dont l'objectif est d'accompagner le développement des compétences des collaborateurs, chaque collaborateur émet ses souhaits d'évolution professionnelle. Grâce à sa nouvelle plateforme de développement ressources humaines, le service recrutement contactera chaque collaborateur ayant un souhait de mobilité défini dès lors qu'un poste en lien avec leurs souhaits serait ouvert.

Cette démarche directe du service recrutement permettra d'accélérer les mobilités, axe majeur de la fidélisation des collaborateurs.

En 2021, le pourcentage de postes pourvus grâce à la mobilité interne a dépassé la barre de 15%, en progression de 3% et nous plaçant au-delà de l'objectif à 2023.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Développer les compétences et les potentiels

OBJECTIF 2023

Pouvoir 20% de nos postes grâce à la mobilité interne

2020

14%

2021

21%



Graduate

Graduate est le programme dédié aux talents de demain. Alternants, stagiaires ou futurs diplômés, Visiativ met à leur disposition ses outils et ses compétences pour leur permettre de se développer.

Dans le cadre de ce programme, Visiativ a développé des partenariats avec les écoles, universités et instituts. Ce rapprochement stratégique permet à Visiativ de former et d'accompagner de nombreux alternants sur les métiers de demain.

Parce que l'innovation et le partage sont au cœur de notre politique, nous avons également souhaité utiliser le dispositif CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) pour recruter de nouveaux collaborateurs. Ce contrat tripartite entre jeunes doctorants, laboratoires et entreprises permet non seulement de favoriser les échanges entre la recherche publique et le milieu socio-économique privé, mais permet également de développer l'emploi des docteurs en entreprise, renforçant ainsi des dynamiques d'innovation collective et des synergies intersectorielles.

Au-delà de l'aspect recrutement, Graduate met également l'accent sur l'intégration et le développement des futurs talents avec la mise en place d'un plan d'intégration et de suivi spécifique. Ces derniers sont aussi fédérés à travers une communauté qui leur est dédiée dans laquelle ils peuvent ainsi échanger sur leurs expériences et obtenir rapidement des informations pratiques. Cette communauté est animée tout au long de l'année par des événements spécifiques : groupe de discussion, Welcom'In Day Graduate, afterworks, etc.

En 2021, Visiativ a fortement accéléré cette dynamique en embauchant 34 nouveaux alternants, portant le total à 61 alternants, soit 8% de l'effectif total. Visiativ dépasse ainsi l'objectif à 2023 de sa

feuille de route à savoir d'avoir au minimum 6% d'alternants dans les effectifs.

| GRADUATE | 2020 | 2021 |
|---|------|------|
| Effectif Graduate (alternance et stage) | 36 | 58 |
| Part de Graduate dans l'effectif total | 6% | 8% |
| Recrutement Graduate | 54 | 34 |
| % de conversion Graduate en CDI/CDD | 32% | 36% |

Périmètre France

L'objectif du programme Graduate est d'être un véritable tremplin pour l'employabilité des futurs talents. Ainsi, avant la fin de leur contrat d'alternance, un entretien est mené pour faire un bilan de l'expérience des alternants et stagiaires pour apprécier leurs attentes, leurs projections et leurs souhaits d'évolution.

En 2021, 36% des Graduate ont ainsi été recrutés en CDI ou CDD.

Fin 2021, Visiativ a décidé de renforcer l'expérience Graduate, en proposant à ses stagiaires et alternants de répondre au questionnaire d'HappyIndex@Trainees, certification proposée par ChooseMyCompany afin d'apprécier les ressentis et retours des jeunes collaborateurs quant à leur expérience au sein de Visiativ. Nous pensons que cette démarche viendra enrichir le programme Graduate, car nous permettra de déceler nos points forts et marges de progression, dans un souci d'amélioration continue de notre projet. Grâce aux retours que nous récolterons sur l'année 2022, et à nos efforts continus pour améliorer l'expérience collaborateur de nos stagiaires et alternants, nous avons comme objectif d'être certifié HappyIndex@Trainees en 2022.

7.

Empreinte **sociétale** et **écosystème**



“ Dans un monde transformé par les crises, qui ne sera plus jamais comme avant, nous ne changeons pas notre identité, au contraire nous tenons à la renforcer et à l'accélérer. Visiativ croit ainsi solidement en une vision collaborative réunissant des femmes et des hommes afin de co-construire le monde d'aujourd'hui en anticipant les besoins de demain. En nous adressant à nos collaborateurs, à nos partenaires et à nos clients, nous restons convaincus qu'ensemble nous sommes plus forts pour innover, partager et évoluer. Une ouverture aux autres symboles de complémentarité et de co-création. Une ouverture d'esprit fondatrice de notre vision et que nous transmettons le plus largement possible. Collaborer prend alors tout son sens et se révèle être une source d'inspiration et de performance pour tous. Notre force est de réussir à rassembler des dynamiques communautaires composées

d'équipes engagées et motivées afin de faire naître des projets innovants. À partir de nos plateformes digitales et de nos rencontres physiques, nous offrons aux PME et ETI industrielles, et à l'ensemble de notre environnement les moyens d'y parvenir.

Partenaire de confiance, nous accordons à nos collaborateurs une grande place à la créativité et à la prise d'initiative. Prendre le risque offre une formidable opportunité de découvrir des talents et donne une chance à chacun de se révéler. Partenaire de proximité, nous encourageons notre écosystème à devenir co-acteur et co-créateur en les impliquant à imaginer des solutions nouvelles. C'est la façon dont nous concevons une entreprise collaborative ouverte sur son monde. Une démarche inscrite dans l'ADN de Visiativ et empreinte d'un engagement sociétal profond. Nous pensons que le rôle de l'entreprise va bien au-delà de ses enjeux financiers. En embarquant le collectif, elle doit être citoyenne et rayonner dans la Cité en portant et soutenant des projets d'intérêt. Des valeurs qui nous sont chères et que nous diffusons partout. Par la collaboration entre tous, la communion des forces et le partage de valeur, nous apportons alors des solutions concrètes et bâtissons le futur avec sens.

Bertrand Sicot,
Directeur Général Délégué Visiativ

EMPREINTE SOCIÉTALE

Visiativ a une démarche très concrète et cohérente d'actions à visée sociale et sociétale. En effet, nous mettons à disposition d'acteurs reconnus dans leur domaine, des compétences et des moyens pour leur permettre de mener à bien leurs actions.

Club H+ Sport

Le Club des partenaires H+ Sport a été fondé dans le cadre de la grande cause régionale 2018 « Sport et Handicap ». Réunissant entreprises privées, associations et fondations, cette initiative encourage la pratique sportive des personnes en situation de handicap. En 2019, Visiativ fût l'une des premières entreprises à s'engager à la fois financièrement et humainement avec le Club des partenaires H+ Sport. Le fonctionnement du Club est assuré par les Ligues Auvergne-Rhône-Alpes Handisport et Sport Adapté, soutenues par la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

Par l'intermédiaire de ce dernier, nous soutenons Gaëtan Charlot, jeune espoir de l'escrime handisport, qui a pour objectif de participer aux Jeux Paralympiques de Paris en 2024. Régulièrement présent dans nos locaux pour des actions de sensibilisation au handicap, mais également pour échanger sur ses objectifs sportifs, Gaëtan Charlot est désormais une figure connue auprès des collaborateurs Visiativ.

Entreprise des Possibles

Collectif d'entreprises engagées aux côtés d'associations et d'acteurs publics, Entreprise des Possibles a pour vocation d'aider les sans-abris et les plus fragiles, notamment grâce au soutien des collaborateurs de ce réseau d'entreprises. Leur objectif est de mobiliser des ressources humaines, financières et immobilières pour amplifier l'action des associations sur le terrain. En 2021, nous avons organisé des collectes (alimentaire, jouets) en partenariat avec la Banque alimentaire du Rhône, l'Armée du Salut, Habitat et Humanisme et le Secours Populaire.

Live for Good / Servatech

Live for Good est une association qui aide les jeunes entrepreneurs à trouver leur voie, en les accompagnant dans la création et le développement de leur entreprise sociale, avec l'apport du numérique, afin d'avoir un impact positif sur notre société et notre planète.

En 2021, Visiativ s'est engagé une fois de plus avec Live for Good à travers le soutien de la start-up Servatech dirigée par Valentin Delorge. Son but est de proposer une assistance sur l'outil informatique à des personnes en difficulté ou en situation de handicap, ainsi que des formations adaptées à chaque pathologie et l'installation de logiciels et dispositifs spécifiques. L'entreprise Servatech est accueillie dans nos locaux de Charbonnières-les-Bains et œuvre aux côtés de notre Référente handicap pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de Visiativ.

Nouvelle Ère

Fondée par Jean-Baptiste Hibon et Mirella Launay, Nouvelle Ère accompagne tout type d'organisation pour réussir ensemble la société inclusive : du handicap au bien commun.

Créateur de la Charte des Relations Humaines en Entreprise autour du handicap signée par Visiativ en 2018, Nouvelle Ère nous accompagne dans nos actions de formation et de sensibilisation au handicap. En 2021, Nouvelle Ère a formé la direction et l'ensemble du service des ressources humaines France à « Réussir l'inclusion du handicap ». Tous les managers seront formés à leur tour en 2022.

Weeefund

WeeeFund est une association dont la mission est de lutter contre la fracture numérique et de réduire le gaspillage électronique. Elle cherche à nouer des partenariats avec des entreprises et des collectivités dans le but de récupérer leur ancien matériel informatique et de le redistribuer par la suite à des bénéficiaires.

Déjà engagé aux côtés de Weeefund depuis 2018, nous avons signé en 2021 un partenariat pour 3 ans afin de soutenir le programme WeeeTeach « l'éducation numérique pour tou.te.s ». Ce soutien a permis à 40 élèves de Signes & Formations, l'école du numérique en langue des signes française, d'être équipés pour suivre leur cursus de formation. Nous nous investissons également humainement dans cette association puisqu'un collaborateur a été membre du Jury lors des soutenances d'examen de sortie des étudiants. Plusieurs collaborateurs, par l'intermédiaire des CI'Hubs Visiativ, se sont également investis dans le projet WeeeJob pour participer à des ateliers de bénévolat de compétences (rédaction de candidatures, atelier analyse offres d'emplois et ateliers recrutement, etc.).

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Développer l'impact et le mécénat financier

| OBJECTIF 2023 | 2020 | 2021 |
|---|-----------|-----------|
| Doubler les moyens financiers pour le mécénat sociétal et environnemental | 101 000 € | 151 288 € |

une entreprise
ouverte sur son
écosystème



L'ÉCOSYSTÈME VISIATIV

Visiativ a toujours été une entreprise ouverte sur son écosystème. Au fil du temps, nous avons su en effet créer des valeurs singulières et nouer un lien privilégié entre nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires ; des liens essentiels pour répondre aux défis et enjeux de demain.

Entreprise DU FUTUR : La plateforme phytale des collaborations transformatives

Réinventer la valeur des entreprises en réunissant une communauté physique et digitale de dirigeants et comités exécutifs de PME et ETI, telle est la singularité de l'Entreprise DU FUTUR depuis sa création. Cette initiative, créée et portée par Visiativ aux côtés d'une dizaine de membres fondateurs, se traduit par la mise en œuvre d'une plateforme globale visant à accompagner les entreprises dans l'évolution de leur stratégie ; fédérer et générer un maximum de collaborations transformatives au service de la croissance et de l'innovation.

Cette communauté se rassemble notamment lors d'un congrès annuel, devenu un rendez-vous incontournable de l'innovation et de la transformation des PME et ETI. De plus, elle propose une palette de services et d'outils qui répondent à la demande active de partage d'expériences et de rencontres entre membres au service de leur transformation.

SWARM - Entreprise à mission : Centre d'innovation et de transformation

Avec le soutien de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Visiativ est partenaire du projet SWARM aux côtés de MGA Technologies, Pixminds, VR Connection, Moment'UP ou encore Waoup, véritable plateforme opérationnelle au service de la chaîne de valeur destinée à la transformation des PME et ETI industrielles du territoire. Situé au centre du Campus Région du Numérique de la région Auvergne-Rhône-Alpes, SWARM a pour mission d'animer un écosystème pour soutenir et accompagner les entreprises du territoire dans leurs innovations et transformations vers une industrie du futur durable et responsable. Impulsé par Visiativ, et mené par un consortium d'entreprises engagées, SWARM s'étend sur 650 m² et se compose de quatre labs qui vont de l'idéation (Creative Lab), à la transformation (Transformation Lab) jusqu'à la production à la demande (Production Lab) et en passant par la formation et la sensibilisation (Learning Lab).

LES SOLUTIONS VISIATIV

À travers nos solutions et services, nous proposons un accompagnement sur la transformation digitale, adapté aux métiers de nos clients. Ces solutions s'intègrent dans l'écosystème digital des clients et leur permettent d'accélérer leur stratégie RSE.

En effet, les enjeux autour de notre écosystème et de la marque employeur impactent la digitalisation des process. Combiner la puissance de la data aux solutions Visiativ en s'appuyant sur des liens forts avec des solutions partenaires comme Goodsteps et Naldeo permet aux clients d'être plus facilement alignés avec les exigences actuelles en termes de respect de l'environnement, de transparence et d'éthique. De plus, nos solutions permettent également de structurer les process et actions RSE pour les entreprises ayant déjà entrepris de telles démarches.



Nous avons par exemple accompagné l'enseigne de prêt-à-porter **Petit Bateau** qui souhaitait digitaliser toutes ses données et procédures qualité afin de garantir la traçabilité et la qualité de ses produits. D'un point de vue opérationnel, cela permet aux équipes Petit Bateau de gagner du temps sur la remontée des résultats des contrôles qualité et donc, de mieux suivre leurs fournisseurs. D'un point de vue éthique, cela permet de tenir et de suivre minutieusement les exigences en termes de qualité imposées aux fournisseurs par la marque afin d'apporter et garantir une transparence sur la qualité des produits aux consommateurs.

Lors de ce type d'accompagnement, notre mode opératoire est d'apporter un diagnostic digital prenant en compte les piliers importants des entreprises à savoir l'innovation, le management, l'écosystème et l'infrastructure, tout en prenant en compte les enjeux de la RSE. Une restitution de la feuille de route est ensuite remise à l'entreprise, lui permettant de gérer progressivement et d'une manière pragmatique ses nouveaux défis.

Autre exemple d'accompagnement client sur ce sujet, celui de **Résilience**. Fondée à Roubaix en pleine crise sanitaire, cette entreprise a fédéré un réseau d'entreprises partenaires dans le but de répondre à la demande de masques face à la pénurie du printemps 2020. Résilience a ensuite rapidement créé sa propre marque, Low Impact, pour mettre en avant sa démarche Locale – Sociale – Durable, ses 3 piliers fondateurs. Résilience a travaillé avec Visiativ sur une plateforme ayant pour objectif de centraliser toutes leurs datas (clients, produits, etc.). Grâce à cette dernière, l'entreprise est plus efficace dans ses échanges avec ses clients et son réseau, mais également dans la conception de ses produits grâce au numérique. Dans cet exemple, la collaboration avec Visiativ a assuré la pérennité de cette jeune entreprise pour qui le digital fait partie intégrante de leur stratégie RSE.



RELATION CLIENT

Visiativ a pris toute la mesure de l'importance de l'expérience client en l'inscrivant comme l'un des deux piliers du plan stratégique CATALYST au même niveau que l'expérience collaborateur. Visiativ accompagne ses clients en s'adaptant sans cesse à leurs besoins et usages, souvent même en les anticipant.

De cette volonté a été créé, en septembre 2020, la direction de l'expérience client.



Chez Visiativ, nous définissons l'expérience client comme l'ensemble des interactions que nous avons avec nos clients. Afin que ces derniers puissent interagir efficacement avec nous, nous devons générer une expérience globale réussie et agréable.

Une bonne expérience client se joue plus globalement dans la gestion complète de la relation client

en s'assurant à tout instant de sa satisfaction. L'expérience client engage une réflexion en profondeur sur notre identité, nos valeurs, nos services, afin d'être en mesure d'améliorer continuellement la satisfaction de nos clients.

| MESURE DE LA SATISFACTION CLIENT | 2021 |
|---|---------------------|
| Taux de décroché du service client | 85% |
| Net Promoter Score | 52 |
| Délai de prise en charge des demandes téléphoniques | Inférieur à 30 sec. |
| Nombre de retours clients récoltés sur l'année | 8000 |

Périmètre France

La service client a pour ambition d'accueillir, d'accompagner et de répondre aux demandes clients quelle qu'en soit la nature dans une optique de satisfaction et de fidélisation ; il est devenu le service pilier de la relation client.

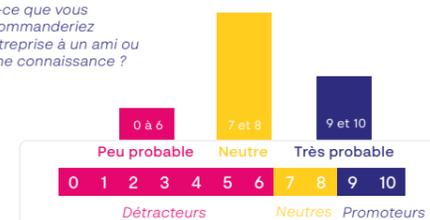


ZOOM SUR

Le Net Promoter Score (NPS)

Cet indice permet de mesurer la satisfaction d'une marque, d'un produit ou d'un service. Le NPS est calculé à partir de l'intention de recommandation d'un produit, d'un service, d'une marque ou d'une entreprise.

Est-ce que vous recommanderiez l'entreprise à un ami ou à une connaissance ?



eNPS = % de Promoteurs - % de Détracteurs
10 eNPS = (30% - 20%)

Dans le cadre des opérations autour de la voix du client, nous avons déployé plusieurs initiatives dont le traitement systématique des clients mécontents.

Ainsi grâce à ces appels, nos collaborateurs du service client cherchent à leur apporter toutes réponses permettant de les satisfaire et surtout de traiter les causes racines d'insatisfaction de façon pérenne.

Nous avons également déployé un programme d'acculturation à l'ex-

périence client au sein de Visiativ. Plusieurs initiatives ont été initiées comme par exemple des sessions de partage et d'échanges mensuels sur la thématique de la voix du client. Le but étant de diffuser la culture client au sein de Visiativ en s'appuyant chaque mois sur un cas concret.

Des podcasts internes sont également disponibles : des collaborateurs y relatent leur vision et leur expérience de l'expérience client.

Pour soutenir les ambitions portées autour de l'expérience client, une organisation adaptée a été mise en place :



Les projets de transformation prennent une place prépondérante dans cette nouvelle organisation avec la création d'une équipe de Customer excellence en charge de la modernisation de toutes nos pratiques dans une orientation client, et une équipe Customer care également en place qui a pour objectif de soigner la relation avec les clients.

Nous allons donc au-delà de la simple relation avec le client, en y apportant les notions « d'attention » et de « prendre soin ».

Enfin, une équipe Sales Administration est en charge du traitement et du suivi intégral de toutes les commandes clients.

Concernant nos ambitions à venir, nous nous focalisons sur deux sujets d'importance.

Le premier, pouvant être considéré comme une ambition du quotidien, concerne le NPS cible. Nous fixons comme niveau à atteindre un NPS de 40 minimum. Associé à ce niveau de performance, nous y adjoindrons des opérations visant à mettre en valeur les clients promoteurs de Visiativ dans des démarches de partenariat et de co-construction.

Le second pouvant être attaché au but global de toutes les équipes, concerne l'obtention d'un label qui reconnait notre qualité de service.

Ce label est un engagement fort qui soutiendra nos démarches de transformation afin de devenir une référence en termes d'orientation client pour tout notre écosystème, une fierté pour l'ensemble de nos collaborateurs et l'assurance pour nos clients d'être entre de bonnes mains.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Faire progresser la satisfaction de nos clients

| OBJECTIF 2023 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|
| Avoir un Net Promoter Score client moyen >40 | NA | 52 |

Une **intelligence collective** pour construire ensemble les **solutions de demain**



Innovation LAB Clients

« L'entreprise plateforme » au-delà d'être une ambition, c'est la conviction ancrée que dans un contexte de transformation, le capital collectif est le meilleur investissement, le point d'appui le plus solide pour définir sa trajectoire et atteindre ses objectifs.

Au cœur de notre démarche : mobiliser notre écosystème à 360° et faire levier sur les points de vue et expertises de chacun pour traduire les ambitions stratégiques en réalités concrètes et opérationnelles.

Pour incarner cette conviction, nous avons mis en place une nouvelle initiative de co-construction et de collaboration en coopération avec notre écosystème : les Innovation LAB.

Les Innovation LAB sont des temps forts de travail collaboratif basé sur des méthodes éprouvées, un programme d'ateliers de co-construction (idéation, conception, priorisation, ...) fédérant les énergies de nos experts, de nos partenaires et de nos clients ou prospect pour mobiliser l'intelligence collective autour de priorités communes et co-construire les solutions de demain.

Nous avons également à cœur de rester pragmatiques dans notre approche avec la mise au point des plans d'exécution et des feuilles de route priorisés partagés par toutes et tous.

Pourquoi des Innovation LAB ?

- **Écouter et intégrer la voix de nos clients** et des utilisateurs dès les phases d'idéation et de conception de nos offres pour être au plus près de leurs attentes ;
- **Capitaliser sur notre écosystème de partenaires** pour mettre au point de nouvelles solutions en synergie ;
- **Stimuler la créativité et l'innovation.** À titre d'exemple, soucieux d'apporter des solutions concrètes à nos clients, ABGI, part of Visiativ, met à contribution ses équipes et ses clients pour la construction d'un modèle unique d'évaluation de la maturité Innovation de ses clients. Plus qu'une évaluation, nous travaillons à la détermination d'un référentiel profil Innov'acteur en vue d'apporter une analyse précise de la culture et processus innovation de nos clients.

8. Empreinte environnementale

MÉTHODOLOGIE DU BILAN CARBONE

Visiativ dresse son bilan carbone sur l'ensemble de ses activités du périmètre France. Cette année, Visiativ est monté en compétences grâce à la formation à la Méthodologie Bilan Carbone®, développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). Cette méthodologie comptabilise les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) de l'ensemble des activités d'une organisation en identifiant ses activités les plus émettrices de GES afin d'initier des changements dans une démarche d'amélioration continue. En mesurant son impact environnemental, Visiativ entend cibler ses principales sources d'émissions directes et indirectes de CO₂, dans le but de mettre en place des actions pour les réduire.

Périmètre organisationnel

Le périmètre de reporting couvre le périmètre France de l'activité de Visiativ en-dehors des entités acquises au cours de l'année, à savoir :

| AGENCES | Effectifs au 31/12/2021 | Répartition |
|-------------------------|-------------------------|-------------|
| Aix-en-Provence | 32 | 4.06% |
| Bourges | 2 | 0.25% |
| Champs-sur-Marne | 7 | 0.89% |
| Charbonnières-les-Bains | 314 | 39.80% |
| Guilherand-Granges | 31 | 3.93% |
| Labège | 19 | 2.41% |
| Le Bourget du Lac | 5 | 0.63% |
| Le Petit Quevilly | 20 | 2.53% |
| La Seyne-sur-Mer | 2 | 0.25% |
| La Tour de Salvagny | 29 | 3.68% |
| Lille | 8 | 1.01% |
| Lyon | 108 | 13.69% |
| Massy | 50 | 6.34% |
| Mérignac | 5 | 0.63% |
| Moirans | 8 | 1.01% |
| Paris | 63 | 7.98% |
| Ploemeur | 1 | 0.13% |
| Pont Saint Martin | 40 | 5.07% |
| Saint Priest | 28 | 3.55% |
| Schiltigheim | 17 | 2.15% |
| France | 789 | 100% |

Périmètre temporel

Le périmètre de reporting choisi correspond à l'année civile 2021, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Méthodologie de collecte

Energie

Les données collectées pour l'énergie concernent les consommations d'électricité des bureaux de Visiativ. L'ensemble des bâtiments étant chauffés et éclairés à l'électricité, il nous a suffi de reprendre les consommations électriques mensuelles fournies par nos différents fournisseurs. Pour les sites de La Seyne-sur-Mer, le Petit Quevilly, Moirans, Paris et Schiltigheim, pour lesquels la donnée était soit difficile à extraire car liée aux charges locatives, soit trop peu fiable car incertaine ou incomplète, nous avons préféré faire une extrapolation à partir de la moyenne de consommation électrique par m² des autres bâtiments (soit 63 kWh par m²).

Intrants

Papier et fournitures

Les données pour ce poste ont été récupérées auprès des référents de chaque site, qui ont fourni le nombre de ramettes de papier achetées au cours de l'année, ainsi que les montants en euros des fournitures de bureaux achetées en 2021.

Prestations de services et autres achats

Les données relatives aux prestations de transport ont été récupérées auprès de l'agence de voyage Ailleurs Business. En récoltant les frais relatifs à la location de voiture et les frais annexes de déplacements.

Les données relatives aux prestations d'hébergement et de restauration ont été récoltées à la fois via l'extraction de notes de frais comptables, à la fois via notre agence de voyage qui nous a fourni les frais d'hôtels pris en charge.

Les frais relatifs aux prestations de services liés à l'impression, la livraison et le nettoyage, et aux prestations de télécommunications, ont toutes été récupérées via l'extraction de notes de frais comptables.

“ La réponse aux enjeux environnementaux est un engagement profond que nous portons et que nous adressons à l'ensemble de nos parties prenantes. Un engagement que l'on conduit d'une façon singulière. D'abord en nous l'appliquant à nous-même, en interne, par des actions concrètes qui se traduisent par la diminution de notre empreinte carbone, par l'application de bonnes conduites dans nos pratiques ou encore par le changement de notre parc de véhicules. Mais notre ambition est bien plus forte et plus emblématique. Nous voulons encourager la sobriété numérique de nos clients. Avec eux, nous réfléchissons à ce que nos solutions transforment leur comportement et leur entreprise afin qu'elles aient un impact sur leur environnement. C'est le sens que nous souhaitons donner à notre proposition de valeur. Mais, cela ne s'arrête pas là ! Conscients que les défis climatiques nécessitent de mener un travail collectif et collaboratif, nous soutenons Time for the Planet, Energy Observer et Naldeo, trois initiatives qui ont à cœur d'engager le combat pour protéger la planète par des projets innovants qui fédèrent des écosystèmes. Un engagement, une vision et des actes correspondant en tous points à l'empreinte environnementale que défend Visiativ. ”

Laurent Fiard,
Président Directeur Général Visiativ

Face au réchauffement climatique et afin de développer la résilience de nos écosystèmes, Visiativ souhaite limiter ses impacts environnementaux et ainsi accélérer sa transition énergétique, et favoriser l'émergence d'une économie bas-carbone.

En tant qu'entreprise digitale, Visiativ entend ainsi renforcer ses pratiques numériques éco-respon-

sables afin de placer l'innovation technologique au cœur de sa transformation.

Par ailleurs, nous souhaitons également accompagner nos clients dans leur transformation écologique. Nous nous engageons enfin avec des partenaires qui partagent nos convictions.



Déplacements

Déplacements professionnels

L'ensemble des données concernant les déplacements en avion ont été récoltées à partir des informations fournies par notre agence de voyage Ailleurs Business, d'une part via les données kilométriques des voyages effectués en court, moyen et long courrier ; d'autre part via les consommations en CO2 équivalent pour les trajets low cost. Les données concernant les déplacements en train ont été relevées uniquement à partir des données kilométriques.

Concernant les déplacements en véhicules de fonction, nous avons extrait de l'état de parc de la flotte les projections en émissions CO2 calculées sur 2021 sur la base des déclarations kilométriques mensuelles, multipliées par le taux d'émissions CO2 en g/km.

Déplacements domicile-travail

Les données ont été récupérées auprès de l'ensemble des entités juridiques du territoire français, via une enquête effectuée en 2020, avec un nombre de répondants de 664 collaborateurs. Le télétravail ayant été instauré pendant les quatre premiers mois de l'année, nous ne comptabilisons dans nos calculs que les 35 semaines restantes de l'année, pour une moyenne de travail sur site de 3 jours par semaine, soit 105 jours sur site au maximum. En prenant en considération le pourcentage de collaborateurs se déplaçant en voiture, en deux roues et en transport en commun, nous avons estimé la consommation des 125 collaborateurs restants par extrapolation.

Remarque

Dans un souci d'exhaustivité sur les résultats, et afin de pouvoir en tirer des comparaisons et analyses plus pertinentes d'une année à l'autre, nous avons décidé de revoir les résultats 2019 à partir de cette même méthodologie.

Immobilisations

Immobilier

Les données ont été collectées à partir des surfaces en m² de chacun des bâtiments de bureaux du territoire, récupérées sur les baux.

Matériel informatique

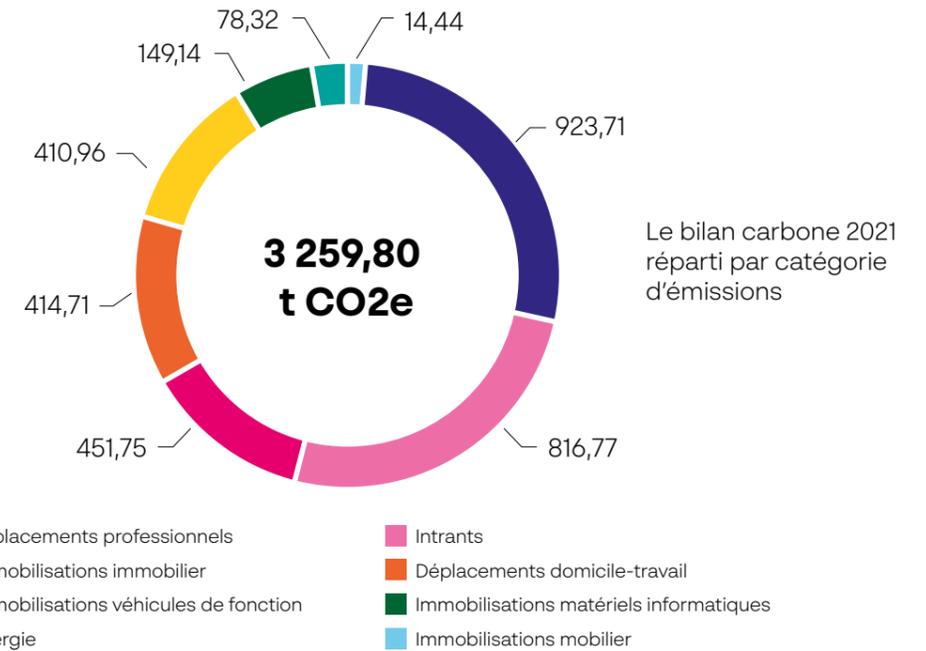
L'empreinte carbone du matériel IT a été effectuée à partir de l'inventaire des équipements physiques détenus par Visiativ, fourni par la Direction des Systèmes d'Information. La consommation numérique se traduit également par une partie de la consommation électrique renseignée dans la partie Energie ; la distinction des usages n'étant aujourd'hui pas réalisable.

Véhicules de fonction

Pour le calcul des données relatives à l'immobilisation des véhicules de fonction, nous avons pris le poids moyen des véhicules de fonction relayé par l'ADEME en 2020, soit 1 233kg, et l'avons multiplié par le nombre de véhicules de fonction en activité sur l'année, soit 303 en 2021.

Mobilier

Les données relatives au mobilier ont été calculées en prenant comme poids moyen 100kg par collaborateur, avec comme base de calcul le poids d'un fauteuil, le poids d'un caisson et le poids d'un bureau, respectivement 23kg, 23kg et 35kg, et en y ajoutant une marge pour arriver à 100kg. Cette marge permet de prendre en compte le mobilier collectif. Ce poids total est ensuite multiplié par l'effectif total, soit 789 à fin décembre 2021.



BILAN CARBONE 2021

En 2021, les émissions GES totales de Visiativ s'élèvent à 3 259,80 t CO2e.

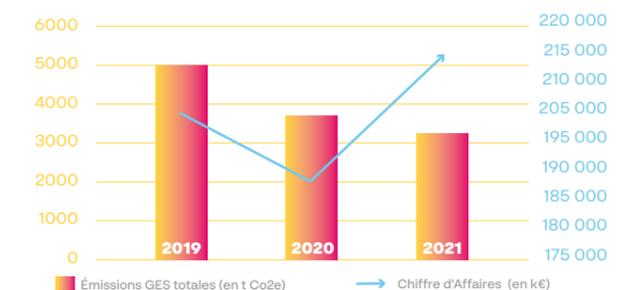
Nous pouvons apprécier une nette réduction des émissions de GES par rapport aux années précédentes, avec une baisse à hauteur de 34,89% entre 2019 et 2021 (cf tableau ci-dessous).

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|----------|----------|----------|
| Emissions GES totales (en t CO2e) | 5 006,67 | 3 697,81 | 3 259,80 |
| Effectif en France | 806 | 788 | 789 |
| Emissions GES par collaborateur (en t CO2e) | 6,21 | 4,69 | 4,13 |

Avec une baisse de 33,49% de ses émissions GES par collaborateur entre 2019 et 2021 (cf tableau ci-dessus), Visiativ a atteint son objectif initial de réduction de 20% de ses émissions de GES par collaborateur. Cette tendance s'explique principalement par la réduction des déplacements professionnels et domicile-travail due à la pandémie de la Covid-19 qui a engendré la fermeture des bureaux sur de longues périodes en 2020, et l'accélération des pratiques de télétravail sur tout le territoire par la suite.

Ci-dessous une mise en exergue de l'évolution des émissions GES de Visiativ par rapport au chiffre d'affaires annuel :

Évolution des émissions GES par rapport au chiffre d'affaires annuel



La drastique réduction des déplacements des collaborateurs de Visiativ a eu une forte répercussion sur les émissions GES liées non seulement aux déplacements professionnels, mais également aux intrants à travers la baisse de frais relatifs à l'hébergement et restauration lors des déplacements.

À l'image des années précédentes, nos plus importants postes d'émissions GES sont les déplacements professionnels, avec une consommation totale de 923,71 t CO2e ; les intrants, avec une consommation totale de 816,77 t CO2e, et l'immobilisation des bâtiments, avec une consommation de 451,75 t CO2e.

Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu : Minimiser l'impact de notre activité sur l'environnement



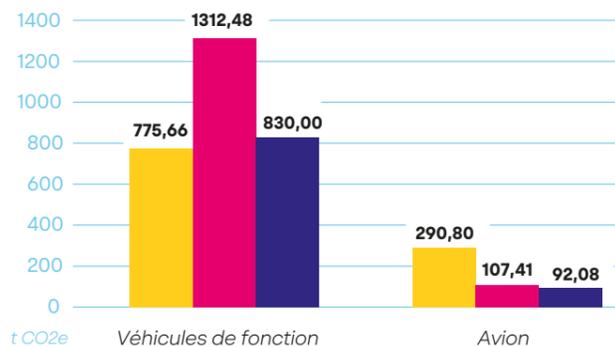
Répartition des émissions GES par scope

| Périmètre | Emissions GES associées |
|---|-------------------------|
| Périmètre 1 : Emissions directes de GES | 334 t CO2e |
| Dont Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique | 334 t CO2e |
| Périmètre 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie | 59 t CO2e |
| Dont Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité | 59 t CO2e |
| Périmètre 3 : Autres émissions indirectes de GES | 2 247 t CO2e |
| Dont Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7 | 105 t CO2e |
| Dont Achats de produits ou services | 817 t CO2e |
| Dont Immobilisations de biens | 1 325 t CO2e |

Déplacements professionnels

Evolution des émissions GES en t CO2e

■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



Déplacements professionnels

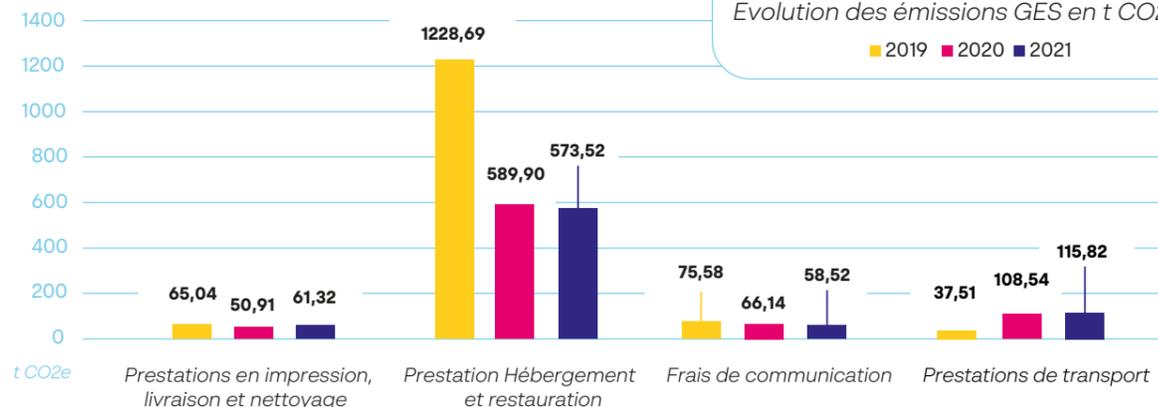
Les deux moyens de transport les plus polluants étant les véhicules de fonction et l'avion, nous avons souhaité représenter leur évolution depuis 2019, année de référence :

La tendance générale pour les émissions de GES des déplacements professionnels est en baisse, avec un total d'émissions de 923,71 t CO2e en 2021 par rapport à un total de 1070,16 t CO2e en 2019, soit une baisse de plus de 13% en 2 ans.

Postes principaux des intrants

Evolution des émissions GES en t CO2e

■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



Intrants

Concernant les émissions liées aux intrants, c'est le même constat, avec une baisse de plus de 40% entre 2019 et 2021, pour des consommations respectives de 1 410,74 t CO2e et de 816,77 t CO2e.

Le poste majeur d'émissions est celui relatif aux frais d'hébergement et de restauration, qui a connu une baisse de plus de 50% depuis 2019, passant de 1 228,69 t CO2e en 2019 à 573,52 t CO2e en 2021.

Immobilisation des bâtiments

Les émissions de GES liées à l'immobilisation des bâtiments sont également en baisse, ce qui s'explique par le fait que certains de nos sites ont fermé, en raison d'un nombre trop peu important de collaborateurs qui s'y rendaient. Les collaborateurs en question ont soit été affectés à un autre site proche de chez eux, soit se sont vu attribuer la possibilité de travailler 100% depuis chez eux.

Total d'émissions de GES réparti par agence :

En 2021, la quantité totale d'émissions de GES liée à l'immobilisation des bâtiments s'élève à 451,745 t CO2e.

| Agences | Surface bureaux (m²) | Emissions GES en t CO2e |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Aix-en-Provence | 772 | 25,090 |
| Bourges | 105 | 3,413 |
| Charbonnières-les-Bains | 4 463 | 145,048 |
| Champs-sur-Marne | 364 | 11,830 |
| Guilherand-Granges | 1 132 | 36,790 |
| La Seyne-sur-Mer | 144 | 4,680 |
| La Tour de Salvagny | 200 | 6,500 |
| Le Bourget du Lac | 104 | 3,380 |
| Le Petit Quevilly | 367 | 11,928 |
| Labège - Toulouse | 311 | 10,108 |
| Lille | 303,1 | 9,851 |
| Lyon | 1 935 | 62,888 |
| Massy | 818 | 26,585 |
| Mérignac | 128 | 4,160 |
| Moirans | 320 | 10,400 |
| Paris | 615 | 19,988 |
| Pont Saint Martin | 846 | 27,495 |
| Ploemeur | 60 | 1,950 |
| Saint Priest | 502 | 16,315 |
| Schiltigheim | 410,6 | 13,345 |
| TOTAL | 13 899,7 | 451,745 |

Energie

La consommation énergétique des bâtiments est également en baisse, ce qui s'explique d'une part par les conditions particulières des deux dernières années dues à la crise sanitaire, qui ont conduit à une baisse significative d'utilisation des locaux, mais cela s'explique également par les pratiques de réduction énergétique qui ont été mises en place progressivement.

Total de la consommation électrique réparti par agence :

| Agences | Surface bureaux (m²) | Conso électricité (kWh) | kWh/m² |
|-------------------------|----------------------|-------------------------|--------|
| Aix-en-Provence | 772 | 37 458 | 49 |
| Bourges | 105 | 6 982 | 66 |
| Charbonnières-les-Bains | 4 463 | 499 599 | 112 |
| Champs-sur-Marne | 364 | 9 746 | 27 |
| Guilherand-Granges | 1 132 | 88 148 | 78 |
| La Seyne-sur-Mer | 144 | 9 072 | 63* |
| La Tour de Salvagny | 200 | 534 588 | 2 673 |
| Le Bourget du Lac | 104 | 8 099 | 78 |
| Le Petit Quevilly | 367 | 23 121 | 63* |
| Labège - Toulouse | 311 | 18 407 | 59 |
| Lille | 303,1 | 10 273 | 34 |
| Lyon | 1 935 | 41 098 | 21 |
| Massy | 818 | 76 727 | 94 |
| Mérignac | 128 | 3 082 | 24 |
| Moirans | 320 | 20 160 | 63* |
| Paris | 615 | 38 745 | 63* |
| Pont Saint Martin | 846 | 33 377 | 39 |
| Ploemeur | 60 | 9 652 | 161 |
| Saint Priest | 502 | 19 584 | 39 |
| Schiltigheim | 410,6 | 25 867,8 | 63* |
| TOTAL | 13 899,7 | 1 506 185,8 | - |

En 2021, la consommation électrique totale s'élève à 1 506 185,8 kWh, soit 78,32 t CO2e d'émissions de GES.

Privilégier les modes de transports doux



Politiques clés pour l'atteinte des objectifs de réduction de l'empreinte carbone

Comme énoncé plus haut, chaque année, les trois postes principaux d'émissions de GES sont l'immobilisation des bâtiments, les déplacements professionnels et les intrants ; la composante des intrants la plus émissive de GES étant celle relative aux frais d'hébergement et de restauration lors des déplacements professionnels.

C'est donc tout naturellement que nous souhaitons concentrer nos efforts de réduction de nos émissions de GES sur deux axes que sont : les moyens de transport et déplacements professionnels et la gestion des bâtiments et énergie. En tant qu'entreprise du secteur du numérique, il est également important pour nous de limiter l'impact de nos activités en déployant des pratiques numériques plus responsables.

Moyens de transport et déplacements professionnels

Premier facteur d'émissions de GES chez Visiativ, les moyens de transport et déplacements professionnels sont un levier majeur de la stratégie de

réduction des émissions de GES. Cet axe regroupe à la fois les déplacements professionnels, les prestations d'hébergement et de restauration comptabilisés lors de ces déplacements, et les déplacements domicile-travail.

Différentes actions ont déjà été mises en œuvre pour limiter l'utilisation des moyens de transports les plus polluants, incitant les collaborateurs à l'utilisation de modes de transports doux :

- Information remise à chaque collaborateur disposant d'un véhicule de fonction sur sa consommation de CO2 lui permettant de faire un choix de véhicule de manière éclairée ;
- Attribution et utilisation d'un véhicule pour les déplacements professionnels soumises à l'accord préalable du manager et de la Direction des Ressources Humaines ;
- Participation à hauteur de 50% sur les abonnements à un service public de location de vélo (Vélib', Vélo'v, etc.) en France.

Gestion des bâtiments et énergie

Différentes mesures de réduction de notre consommation énergétique ont été mises en place dans nos agences, à savoir :

- La mise à disposition d'outils informatiques permettant de dématérialiser nos documents ;
- La mise en place de matériels informatiques performants dans les salles de réunions, qui permettent aux collaborateurs de limiter leurs déplacements en favorisant l'organisation de visioconférences. Ces pratiques ont été davantage développées avec le déploiement massif du télétravail dans l'ensemble des agences depuis 2020 ;
- L'optimisation des systèmes d'éclairage grâce à l'utilisation d'ampoules LED et de détecteurs de présence avec minuteurs ;
- L'utilisation d'imprimantes à libération de documents par badge avec option d'impression en noir et blanc par défaut et le recyclage des cartouches d'encre.

De plus, Visiativ a participé pour la première fois cette année à l'opération Diag Eco-Flux, proposée par Bpifrance en partenariat avec l'ADEME. Il s'agit d'un diagnostic effectué sur notre siège social, dans le but d'analyser puis d'optimiser les différents flux en énergie, matière, eau et déchets du site. À partir de diverses données fournies, ainsi que l'état des lieux de nos pratiques sur site pendant deux jours, un expert a pu faire l'analyse de nos flux, et nous a proposé des préconisations pour les optimiser.

Un plan d'actions de réduction des flux les plus importants est en cours de co-construction aujourd'hui avec l'expert, qui nous accompagnera pendant un an dans leurs mises en place et leurs suivis. Au bout d'un an, un bilan sera effectué pour évaluer les gains à la fois écologiques et économiques réalisés.

À date, voici les premières pistes d'améliorations sur lesquelles les équipes travaillent en interne :

- **Énergie** : installer une régulation « master » dans les bâtiments
Afin d'éviter un surplus inutile de consommation énergétique dans les bâtiments, une régulation « master » des thermostats permettra de contrôler les variations de température, et d'instaurer une plage horaire de chauffage et de climatisation, pour éviter une consommation non nécessaire la nuit et le week-end.
- **Déchets** : valorisation du tri des déchets de manière homogène sur l'ensemble de nos agences
Afin d'améliorer le tri sélectif des déchets, Visiativ entend revaloriser le tri et la collecte des déchets de bureau dans l'ensemble des agences du territoire.

Pratiques numériques responsables

La pollution numérique compte pour plus de 10% de la consommation mondiale et est en constante augmentation. L'empreinte carbone du numérique a même dépassé celle du transport aérien. Il est donc nécessaire que nous tous, acteurs majeurs dans l'ère de la croissance digitale, nous mobilisions pour prendre conscience de ces enjeux écologiques et s'engageons à restreindre la pollution numérique que nous créons.

Visiativ a pour cœur de métier l'innovation technologique. C'est donc naturellement qu'il entend utiliser son expertise dans le but de renforcer ses pratiques numériques éco-responsables.

À ce titre, Visiativ est devenu signataire début 2022 de la Charte Numérique Responsable, qui repose sur 5 engagements en lien avec le déploiement de pratiques numériques responsables.

Visiativ compte déjà en son sein un certain nombre de démarches éco-responsables qui viennent s'aligner avec les engagements pris dans cette Charte, à savoir :

Favoriser l'économie circulaire en prolongeant la durée de vie de nos équipements

Lorsque les PCs de nos collaborateurs ne sont plus utilisables en interne, ils sont nettoyés par les équipes informatiques puis donnés à l'association Weeefund afin qu'ils aient une seconde vie (cf p.71 pour plus d'informations sur notre partenariat avec Weeefund). En 2021, 37 PC leur ont été transmis, dont 20 ont été reconditionnés pour le programme Signes & Formation, qui permettront à au moins 40 élèves de bénéficier de leur formation.



Limiter la consommation de nos data centers et structures informatiques

Nous avons mis en place dans nos salles informatiques un système de refroidissement pour limiter la surconsommation de nos équipements, et leur permettre de garder une température adéquate.

Pour limiter la consommation des data centers, nous avons fait le choix de composants plus économes en énergie, ainsi qu'une politique de réduction du nombre de serveurs pour éviter les consommations inutiles, notamment lorsque les serveurs ne sont pas en activité mais qu'ils consomment néanmoins. Cela a été permis grâce à nos technologies de virtualisation, qui permettent de concentrer nos ressources informatiques en centralisant des données réduites dans des serveurs ultra compacts.

Les serveurs et autres équipements informatiques sont de manière générale pensés de façon à ce qu'ils ne soient pas surdimensionnés, ni pour nos collaborateurs, ni pour nos clients ceci non seulement pour un confort d'utilisation, mais aussi pour réduire l'empreinte environnementale de fabrication de ces produits.

Un service d'hébergement est également fourni à nos clients afin qu'ils puissent passer de serveurs physiques à davantage de serveurs virtuels, ce qui permet une transmission de bonnes pratiques en matière de numérique éco-responsable au sein de notre écosystème.

Réduire et optimiser le nombre d'impressions

Dans la continuité des initiatives engendrées en 2019, nous disposons aujourd'hui d'un parc d'imprimantes condensées et plus performantes permettant de centraliser et donc de réduire l'énergie produite par les appareils. Nous disposons également d'un système de libération par badge qui permet de réduire les erreurs d'impression et donc le nombre de feuilles imprimées. Le paramétrage par défaut des impressions en recto-verso et noir & blanc nous aura permis non seulement de réduire les coûts, mais également de sensibiliser aux bonnes pratiques.

En janvier 2021, Visiativ a également adhéré au programme « Green Clic », permettant de mesurer en temps réel le nombre d'impressions de notre parc d'imprimantes, puis de le convertir en arbres à replanter. Ces arbres seront replantés dans des projets de reforestation en Irlande, au Canada et en Californie, aux Etats-Unis.

FORMATION, SENSIBILISATION ET ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

Afin de développer l'engagement des collaborateurs en faveur de la préservation de l'environnement, et dans le but d'atteindre l'objectif de réduction de nos émissions de GES que nous nous sommes fixés, des actions de formation et de sensibilisation ont été initiées.

Charte éco-responsable

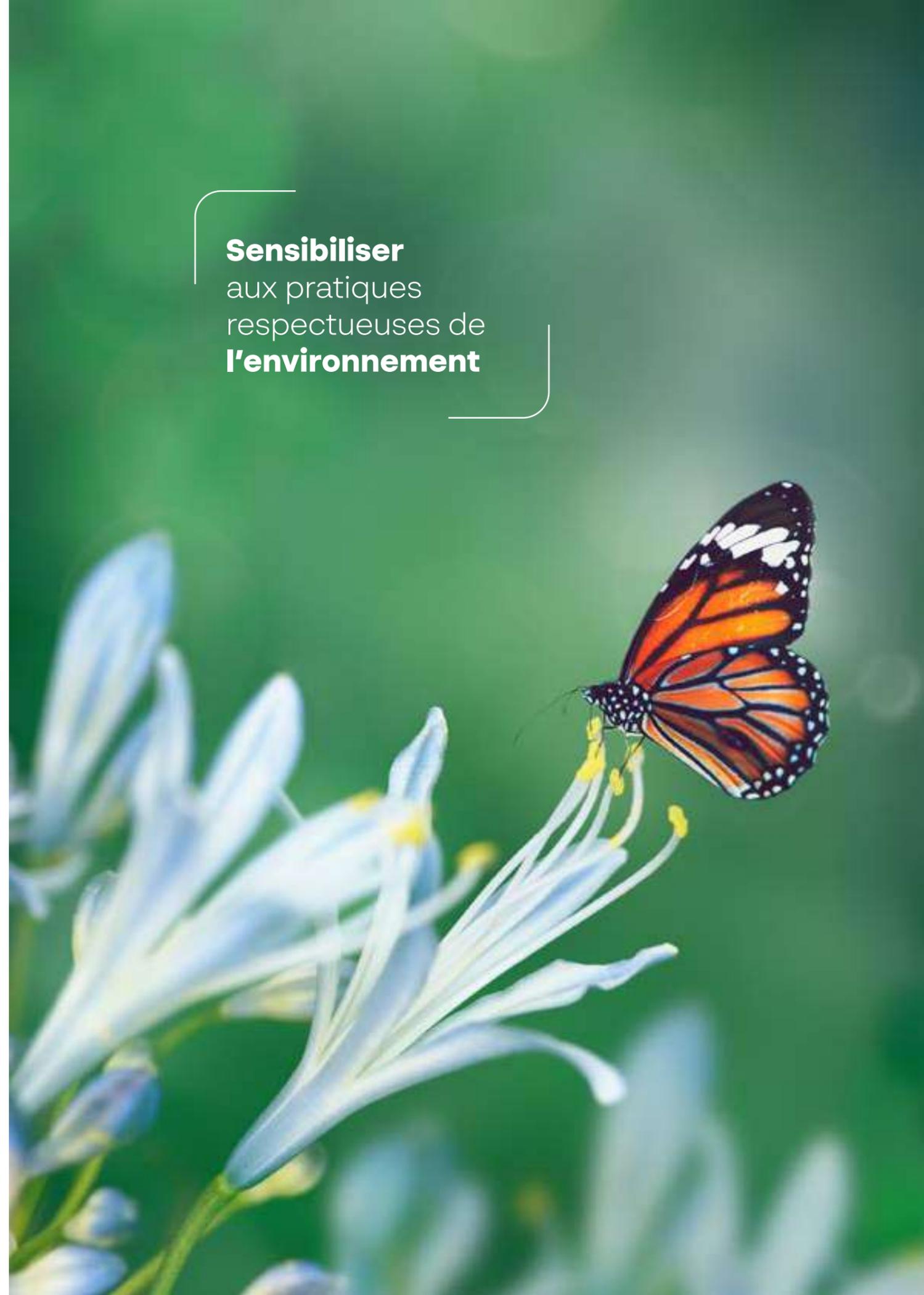
Une charte éco-responsable est partagée et visible par tous sur l'espace intranet de Visiativ. Cette charte comporte différentes pratiques responsables à adopter de manière individuelle dans sa vie au travail, à savoir :

- Une consommation raisonnable du papier en limitant les impressions au maximum ;
- La réduction du nombre de déchets et le respect du tri sélectif ;
- La limitation des déplacements professionnels lorsque réalisable, et l'adoption d'une conduite éco-responsable ;
- Une utilisation responsable de l'énergie au bureau, afin de réduire au maximum les consommations en eau, chauffage et électricité non nécessaires.

Journée de la Terre

Pour célébrer la Journée de la Terre, un défi a été lancé en avril 2021 encourageant les collaborateurs à partager des photos d'actions quotidiennes de réduction de l'impact environnemental. Du recyclage, à la fabrication de produits maison jusqu'à l'apiculture, les collaborateurs Visiativ ont mis leur esprit innovant au service de la planète. Le but étant de sensibiliser à l'interne comme à l'externe à des pratiques respectueuses de l'environnement, tout en offrant une activité ludique et engageante.

Sensibiliser
aux pratiques
respectueuses de
l'environnement



DÉVELOPPER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Afin d'aller plus loin dans son engagement environnemental, Visiativ s'engage aux côtés de trois partenaires qui partagent ses convictions selon lesquelles l'innovation et le collectif sont tous deux des leviers majeurs dans la lutte contre le réchauffement climatique et la préservation des ressources de notre écosystème.

Time for the Planet

Face aux différentes crises écologiques auxquelles fait face notre planète et afin de développer la résilience de nos écosystèmes, Visiativ souhaite participer activement à la lutte contre le changement climatique. À ce titre, l'entreprise a renouvelé en 2021 son partenariat avec Time for the Planet, société à but non lucratif dont l'objectif est de rassembler 1 milliard d'euros pour financer 100 entreprises innovantes qui participeront à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. En décembre 2021, Time for the Planet a officiellement annoncé le lancement de ses trois premières entreprises, avec un budget de plus de 8,5 M€ déjà rassemblés. Aussi, c'est avec enthousiasme que nous continuerons à les soutenir afin qu'ils puissent atteindre cet objectif.

Energy Observer Foundation

Afin d'aller plus loin dans ses engagements, et parce que l'innovation est au cœur de l'ADN de l'entreprise, Visiativ a signé en 2021 un partenariat avec Energy Observer Foundation.

Premier ambassadeur français des 17 Objectifs de développement durable fixés par l'ONU, la mission portée par Energy Observer Foundation est d'agir, de sensibiliser et de transmettre au plus grand nombre des connaissances et des solutions pour répondre aux enjeux de la transition énergétique et écologique.

Etant à l'origine le nom du premier navire hydrogène autonome et zéro émission, Energy Observer est aujourd'hui un organisme qui relie des professionnels et experts de tout horizon, dans le but de développer des solutions énergétiques zéro émission à la fois accessible économiquement et durables. Naviguant autour du monde à la recherche d'initiatives innovantes et prometteuses, le navire d'Energy Observer rassemble les populations autour de projets ambitieux et forts de sens.

Naldeo

Naldeo a une expertise sectorielle très pointue dans les secteurs de l'énergie, de l'environnement, de l'eau, des déchets et du digital. Visiativ et Naldeo unissent leurs expertises pour apporter une réponse complète aux enjeux majeurs et urgents de la transition climatique des PME et ETI industrielles.

Cette association part d'un constat commun : les nouvelles technologies constituent un vecteur clé de la transition écologique et énergétique. Les dirigeants de PME et ETI industrielles doivent donc s'engager dès aujourd'hui dans des plans de transformation pour assurer la durabilité et l'attractivité de leurs entreprises. Le partenariat entre Visiativ et Naldeo est l'association de deux ETI engagées. Ensemble, nous pourrions jouer le rôle de tiers de confiance ; avec la capacité de proposer des feuilles de route de ces plans de transformation couvrant nos deux domaines d'expertise complémentaires.



Sharing is growing*

* Partager c'est progresser