

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET
PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE
2022



Table des matières

1. INTRODUCTION	4
2. MODELE D’AFFAIRES VISIATIV	5
3. LES RISQUES IDENTIFIES	6
4. STRATEGIE EXTRA-FINANCIERE	7
4.1 Gouvernance RSE	7
4.2 Organisation opérationnelle	7
4.3 Enjeux RSE	7
4.4 Engagements RSE	8
4.5 Index et labels RSE	8
4.6 Feuille de route RSE	10
4.7 Certifications et labels	12
4.7.1 Certifications	12
4.7.2 Labels	12
5. RESPONSABILITE ET TRANSPARENCE	14
5.1 Gouvernance	14
5.1.1 Conseil d’administration	14
5.1.2 Direction Générale et Comité Exécutif (COMEX)	15
5.1.3 Comité Stratégique	15
5.2 Pratiques responsables en tant qu’employeur	15
5.2.1 Conformité au droit du travail	15
5.2.2 Relations sociales	15
5.2.3 Santé et sécurité au travail	16
5.2.4 Equilibre entre vie professionnelle et personnelle / Droit à la déconnexion	17
5.2.5 Participation des salariés aux résultats de l’entreprise	18
5.3 Pratiques responsables en tant qu’entreprise :	18
5.3.1 Gouvernance dédiée	19
5.3.2 Confiance avec nos relations d’affaires – Respect des lois et réglementations	19
5.3.3 Vis-à-vis des actionnaires : gouvernance & transparence de l’information financière	19
5.3.4 Vis-à-vis des partenaires et fournisseurs : renforcement des procédures	20
5.3.5 Programme de prévention et de lutte contre la corruption	20
5.3.6 Réglementation fiscale et transparence	21
5.4 Protection et sécurité des données	21
5.4.1 Mise en place d’outils et ressources adaptés	22
5.4.2 Formation et sensibilisation à la sécurité des données	22
5.4.3 Un savoir-faire certifié pour répondre aux besoins clients	22
5.4.4 Données personnelles et Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD)	22
6. INTEGRATION DES SOCIETES NOUVELLEMENT ACQUISES	24
7. L’EXPERIENCE COLLABORATEUR : ALL VISIATIV	25
7.1 Organisation et outils	28
7.1.1 Organisation Opérationnelle	28
7.1.2 Cycle de vie du collaborateur	29
7.1.3 Politique de recrutement et expérience candidat	29
7.2 Original	31
7.2.1 Open COMEX	31
7.2.2 Le programme Resonance	31
7.2.3 Partage de la valeur – Participations & intéressement & Actionariat salarié	31
7.3 Equall	32
7.3.1 Diversité	32
7.3.2 Inclusion	32
7.3.3 Egalité	34
7.4 Inspirational	36
7.4.1 Worklife	36
7.4.2 Engagement collaborateurs	36
7.5 Potentiall	37
7.5.1 OnBoarding	38
7.5.2 Formation et Academy	39
7.5.3 Entretiens individuels	40
7.5.4 Bilan 2022 Formations	40
7.5.5 Graduate	42
7.5.6 Mobilité & Carrière	43
8. EMPREINTE SOCIETALE ET ECOSYSTEME	45
8.1 Empreinte sociétale :	45
8.2 L’écosystème Visiativ	47
8.3 L’intégration des enjeux RSE dans les offres de services Visiativ	48

8.4	Relation client :	51
8.4.1	Expérience client.....	51
8.5	Innovation LAB Clients.....	54
9.	EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE	55
9.1	Notre impact carbone.....	55
9.1.2	Bilan carbone 2022	57
9.2	Nos actions de réduction des émissions de GES.....	60
9.2.1	Mobilité et déplacements.....	61
9.2.2	Pratiques numériques responsables	62
9.2.3	Gestion des bâtiments et énergie	63
9.2.4	Formation et sensibilisation	64
9.3	Nos partenariats environnementaux.....	64
10.	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	65

1. Introduction

L'année 2022 aura constitué une étape importante dans l'engagement des entreprises et des particuliers en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Les engagements internationaux de lutte contre le réchauffement climatique, la situation sanitaire, l'accélération de la transformation numérique ou encore l'évolution des modèles de travail impactent les citoyens et l'ensemble des acteurs économiques.

Les directives européennes, concernant le développement durable introduisent les indicateurs clés de performance extra-financière devenus essentiels pour le futur de la société, développement des entreprises, et la confiance des marchés et investisseurs. Ces indicateurs sont attendus et partagés par l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise : collaborateurs, clients, actionnaires, fournisseurs, partenaires et société civile.

En 2022, Visiativ poursuit ses engagements RSE en poursuivant sa stratégie et sa feuille de route définie dans le cadre du plan CATALYST.

Ses objectifs et engagements sont repris dans la présente Déclaration de Performance extra financière Visiativ (DPEF, réglementation prévue aux articles L225-102-1, III et R225-105 du Code de commerce). Visiativ a renouvelé comme chaque année son engagement au Pacte mondial des Nations unies en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale (cf. renvoi vers IV.5. Index et labels RSE et notamment Global Compact).

Présentation du périmètre de reporting

Les indicateurs couvrent la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2022. 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 2023, pour tenir des comptes des informations et éléments existants à la date de la publication de la présente DPEF.

Dans la présente DPEF, pour des questions de disponibilité et de fiabilité de la donnée, le périmètre retenu est celui de l'ensemble des entités Visiativ détenues par la société au 31 décembre 2022 à l'exception des entités acquises dans le courant de l'année 2022 (sur la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022). Les entités acquises dans le courant de l'année 2022 sont soulignées dans la liste ci-dessous :

- **France** : ABGI France, iPorta, Kalista, Visiativ Operations & Procurement, Spreading Apps, Visiativ Managed Services, Visiativ SA, Visiativ Software, Visiativ Solutions, Visiativ Solutions Entreprise, Visiativ 3D Printing, Living Actor, Entreprise DU FUTUR, BSoft, IS Management, Visiativ Financement, AK Group, Absiskey France, Daxium ;
- **Allemagne** : PFIF, MB CAD ;
- **Suisse** : Visiativ Solutions Switzerland ; Visiativ Suisse
- **Belgique** : Design Solutions BVBA ;
- **Pays-Bas** : Design Solutions BV, Layertec, Visiativ Industry Solution BV ;
- **Pologne** : Absiskey ;
- **Royaume-Uni et Irlande** : Innova, ABGI UK, IFTC, Braithwaite ;
- **Maroc** : Visiativ Africa ;
- **Etats-Unis** : ABGI USA ;
- **Brésil** : ABGI Brazil
- **Canada** : ABGI Conseil, Braithwaite ;
- **Emirats arabes unis** : Daxium

Par ailleurs, pour certaines données, il convient de préciser la définition et périmètre retenus :

- Le périmètre France désigne et inclut les sociétés ci-dessus pour la France (à l'exception des entités suivantes acquises dans le courant de l'année 2022 : AK Group, Absiskey France, Daxium)
- Le périmètre France UES (Union Economique et Sociale) désigne et 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 dans le présent document.

2. Modèle d'affaires Visiativ

Le contexte dans lequel Visiativ opère, sa stratégie, le suivi des risques et la gouvernance de l'entreprise qui figurent dans le présent Document d'enregistrement universel 2022 aux chapitres 2 à 4.

Les indicateurs clés de la RSE sont déployés dans sa stratégie et suivis dans ses objectifs de performance.

La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) annuelle présente la politique, les programmes, les indicateurs et le suivi de la performance RSE de Visiativ.

Chiffres d'affaires	258.7 M€
Dont CA récurrent	67%
Dont CA international	36%
Clients	23 000
Collaborateurs	1410 (acquisitions incluses)
Hommes	68 % (hors acquisitions)
Femmes	32% (hors acquisitions)
Effectif par pays (acquisitions incluses)	
→ Signaler les chiffres comme 'acquisitions 2022' dans l'infographie : en orange	
Effectif France	980 (dont 85)
Effectif Canada	18 (dont 9)
Effectif Etats-Unis	84
Effectif Brésil	47
Effectif Royaume-Uni et République d'Irlande	96 (dont 2)
Effectif Benelux	45
Effectif Allemagne	48 (dont 31)
Effectif Suisse	33
Effectif Maroc	45
Effectif Pologne	6
Effectif Emirats Arabes Unis	8
Ancienneté moyenne (hors acquisitions)	4.8
Age moyen collaborateurs (hors acquisitions)	38
Taux de turnover (hors acquisitions)	Niveau global : 24% - Dont activité conseil : 34% - Dont activité intégration / édition : 13%
Effectif par type de contrat (périmètre global hors acquisitions)	
Permanents	1132
Graduate (alternants)	73
Temporaires	13
Autres	2
VIE	2
Effectif par famille métier (périmètre global hors acquisitions)	
Sales	307
Professionnal services	282
Product, IS & Cloud	221
Consulting	177
Business partners	101
Customer services	41
Marketing & Digital	64
General Administration	29

3. Les risques identifiés

Les principaux risques financiers et extra-financiers de Visiativ sont présentés au Chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2022., 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 énoncés 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 le plan d'actions éventuel.

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 ;
- La consommation significative des ressources naturelles.

Par ailleurs 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 risque lié au réchauffement climatique a mis en exergue les risques et opportunités de l'impact de la transformation numérique et développement des applications et ressources associées. La maîtrise de l'impact de ses activités sur l'environnement est un des enjeux majeurs à prendre en compte. Parce que le changement climatique et la protection de l'environnement sont des sujets clés pour Visiativ, nous établissons à ce titre un bilan carbone et prôtons dans l'ensemble de nos démarches la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

4. Stratégie extra-financière

4.1 Gouvernance RSE

Partie intégrante de la stratégie d'entreprise, la stratégie en matière de Responsabilité sociale d'entreprise 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 stratégiques du comité exécutif.

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.

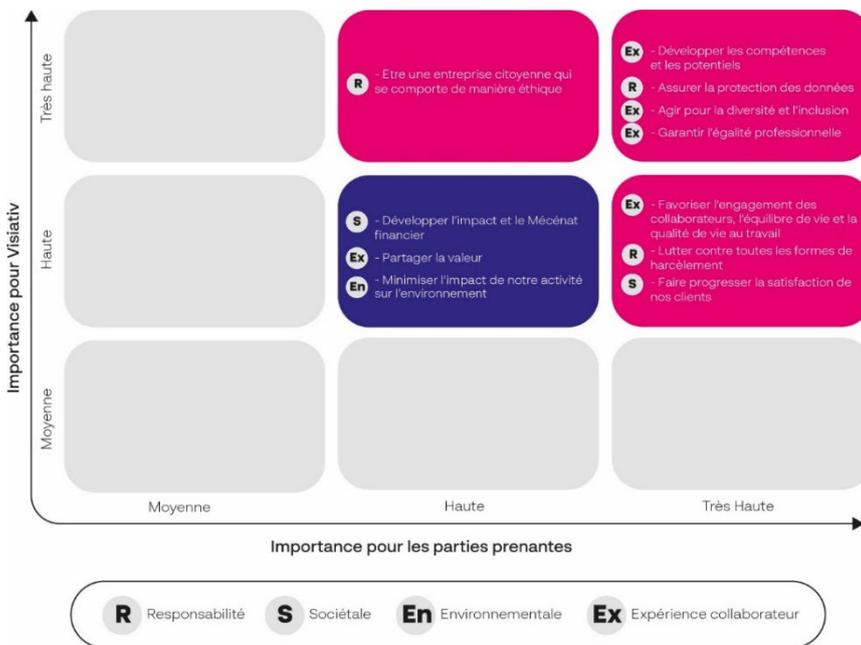
4.2 Organisation opérationnelle

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 achats & du développement durable, 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 Responsable RSE.

Cette dernière est en charge du pilotage de la stratégie RSE et de sa mise en œuvre opérationnelle, de la coordination des parties prenantes et notamment de la production des reporting extra-financiers ainsi que de la réponse aux différents questionnaires de performance RSE.

4.3 Enjeux RSE



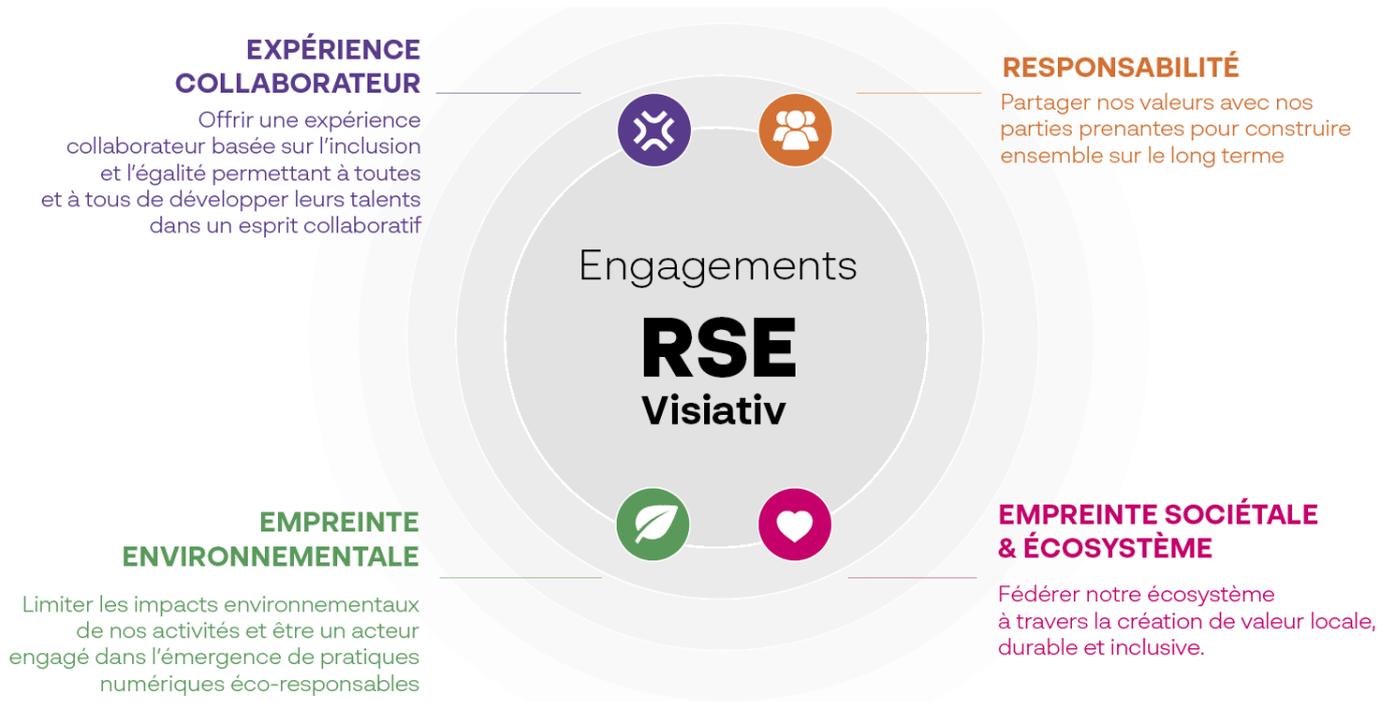
L'analyse de matérialité permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour Visiativ et ses parties prenantes, à savoir ses clients, ses collaborateurs, ses actionnaires.

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.

4.4 Engagements RSE

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



4.5 Index et labels RSE

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

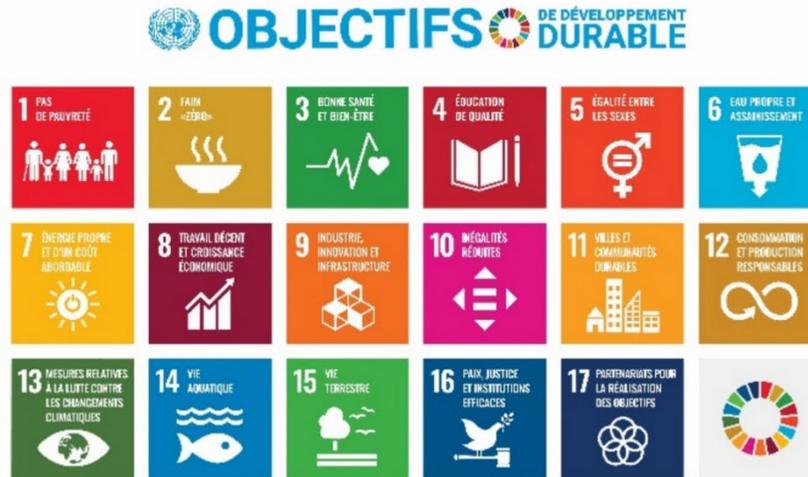
La norme ISO 26000 est la seule norme internationale définissant les lignes directrices de la RSE. Visiativ s'appuie sur le référentiel ISO 26000 dans le déploiement de cette stratégie. L'équipe RSE a suivi une formation sur la norme ISO 26000, afin de mieux appréhender les lignes directrices qui la 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 sociale 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 a intégré ses objectifs au sein de sa feuille de route en 2021 et contribue de manière directe ou indirecte à l'atteinte de ces objectifs de développement durable.



4.6 Feuille de route RSE

Dans la continuité de son travail de structuration, Visiativ a travaillé en 2022 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 sociale d'entreprise (RSE) 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.

Bilan de la période 01/01/2022 – 31/12/2022

En 2022 Visiativ a confirmé sa volonté d'investissement et d'accélération de sa stratégie extra financière. En 2020, basé sur l'analyse de ses risques et une analyse de matérialité, Visiativ avait pu définir ses enjeux et adapter sa feuille de route à l'horizon 2023, fixant des engagements et des objectifs précis et ambitieux dans l'ensemble des domaines. Voici les points marquants en 2022 sur les 4 piliers de la feuille de route RSE :

- **Responsabilité**

En 2022, la RSE, partie importante de la stratégie d'entreprise, a été intégrée aux différents organes de gouvernance de la Société.

En 2022, au-delà des sujets de gouvernance, l'accent a été mis sur la sensibilisation et formation des collaborateurs, notamment via des formations obligatoires en matière de compliance via l'Academy. La gouvernance commune en matière de sécurité et DPO a permis également d'investir en matière de sécurité de manière coordonnée et cohérente face aux exigences clients. Le développement de l'international oblige également à penser les programmes de compliance, tant en France qu'à l'international.

- **Expérience collaborateur**

En 2022 Visiativ a continué son investissement sur son expérience collaborateur ce qui a permis d'accélérer les projets d'inclusion, d'égalité professionnelle et de diversité afin d'atteindre les objectifs définis en matière de recrutement. Cet investissement se traduit aussi par une accélération significative de la politique de formation proposée aux collaborateurs, ainsi que par la hausse de la participation et de la note de satisfaction des collaborateurs à l'enquête Resonance.

- **Empreinte sociétale et écosystème**

Visiativ a poursuivi son engagement en 2022 auprès de son écosystème. Cet engagement se traduit d'une part envers la communauté de clients de Visiativ, avec la volonté d'accroître la satisfaction de ces derniers à travers la collecte de retours clients. D'autre part, en matière de mécénat, Visiativ met à disposition d'acteurs reconnus dans leur domaine, des compétences et des moyens accrus notamment d'un point de vue financier, afin de leur permettre de mener à bien leurs actions.

- **Empreinte environnementale**

Visiativ a approfondi en 2022 sa démarche de limitation de ses impacts environnementaux et d'accélération de sa transition énergétique autour de ses principaux facteurs d'émissions. En complément de la démarche de Bilan Carbone®, Visiativ s'est doté d'outils digitaux permettant de piloter de manière plus précise ses consommations en énergie et ses émissions, et a entrepris en parallèle des actions ciblées autour de la sobriété énergétique.

	Objectifs 2023	Scope	2020	2021	2022	OBJECTIFS DURABLES DE DEVELOPPEMENT
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	21	
Garantir l'égalité professionnelle	Atteindre au minimum 33% de femmes au sein de l'organisation et dans les postes de management	Monde	33% / 27%	32% / 27%	32% / 27%	
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 Resonance	Monde	NA / NA	78% / 6.8	80% / 7.2	
	Maintenir un taux de turnover <20%	Monde	17%	21%	24%	
Développer les compétences et les potentiels	Avoir au minimum 6% d'alternants dans les effectifs	France	6%	8%	8.16%	
	Atteindre au minimum 50% de l'effectif ayant reçu au moins une formation sur l'année (hors formations obligatoires)	France	27%	22%	73%	
	Réaliser 100% des entretiens de performance et individuels pour les collaborateurs éligibles	France	94%	94%	96.28%	
	Pourvoir 20% de nos postes grâce à la mobilité interne	France	14%	21%	14%	
Partager la valeur	Avoir au moins 50% de collaborateurs actionnaires	France	39%	42%	50.8%	
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	Déploiement en cours	
Assurer la protection des données	Former 100% des collaborateurs à la protection des données et au RGPD	France* (objectif monde)	En cours de refonte	En cours de refonte	79.7%	
Lutter contre toutes les formes de harcèlement	Former 100% des collaborateurs au harcèlement	Monde	En cours de refonte	En cours de refonte	Déploiement en cours (1%)	
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 €	205 700 €	
Faire progresser la satisfaction de nos clients	Avoir un Net Promoter Score client moyen > 40	France	NA	52	45	
EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE						
Minimiser l'impact de notre activité sur environnement	Réduire de 5% les émissions GES par collaborateur par rapport à 2019 (en t CO2e)	France	-13%	-5%	-2%	

Visiativ Managed Services certifié ISO 27001 et HDS

Qualification des Services Intégrés OPQCM

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. Il vise à distinguer les acteurs s'engageant dans une dynamique de relations durables avec leurs clients, dans le respect d'une Charte comprenant 5 devoirs et 11 engagements

4.7 Certifications et labels

4.7.1 Certifications

- Nos certifications actuelles

Certification ISO 27001

Visiativ a obtenu la certification ISO 27001 sur ses activités d'hébergement et de développement (Cloud Visiativ et moteur Visiativ Process).

Trois filiales sont également certifiées :

- iPorta sur ses plateformes SAAS de Visiativ Gestion des Risques et Assurances et Visiativ Gestion Immobilière.
- VMS sur ses activités d'hébergement et d'infogérance.
- Ma Sauvegarde sur ses services de sauvegarde externalisée, sur lesquels elle dispose également d'une certification HDS (Hébergeur de données de santé).

L'obtention de ces certifications témoigne de l'engagement de Visiativ pour garantir la qualité de ses services et protéger ses informations sensibles ainsi que celles de ses clients. Visiativ s'engage à maintenir ces certifications et ambitionne de l'étendre à d'autres produits et offres.

Certification ISO 9001

ABGI est certifié ISO 9001.

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 et Visiativ Operations & Procurement sont certifiés 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.

Référencement cabinet CIR-CII

ABGI France est également référencé cabinet CIR-CII par le Médiateur des entreprises. Dispositif construit avec les acteurs du conseil en Crédit Impôt Recherche et Crédit Impôt Innovation et les entreprises clientes, celui-ci vise à optimiser le fonctionnement de la chaîne innovation.

4.7.2 Labels

• Gaïa Rating

Visiativ a confirmé sa solide performance en matière de RSE en se classant en 2022 à la 62ème position sur 384 entreprises notées (72ème position en 2021), et a ainsi accédé à la catégorie Or.

Gaïa Research évalue les entreprises selon un référentiel d'environ 140 critères répartis en 4 piliers : Environnement, Social, Gouvernance et Parties prenantes externes (ESG-PPE). Sur l'ensemble de ces critères, les notes de Visiativ se sont améliorées par rapport à 2021 et s'inscrivent au-delà du benchmark sectoriel :

- Environnement : 56/100 (vs. 46/100 en 2021 et 50/100 de note moyenne du benchmark sectoriel)
- Social : 79/100 (vs. 67/100 en 2021 et 52/100 de note moyenne du benchmark sectoriel)
- Gouvernance : 63/100 (vs. 59/100 en 2021 et 57/100 de note moyenne du benchmark sectoriel)
- ESG-PPE : 90/100 (vs. 70/100 en 2021 et 61/100 de note moyenne du benchmark sectoriel)

- **EcoVadis**

La notation EcoVadis s'intéresse à un vaste spectre du système de gestion extra-financier et évalue ainsi les performances des entreprises sur quatre thématiques : social, environnement, éthique des affaires, achats responsables. Cette évaluation reconnue à l'international s'appuie sur des preuves concrètes. Avec une nouvelle médaille de Bronze obtenue fin 2022 portant sur les activités de l'année 2021, Visiativ poursuit sa performance, avec une hausse particulière dans le domaine social & droits de l'homme.

Les axes de travail pour l'année prochaine se concentrent sur la formalisation plus forte de nos actions en matière d'éthique, d'achats responsables et d'environnement.

- **Happy Trainees**

A la suite de sa première campagne 2022, Visiativ a obtenu la certification HappyIndex@Trainees. Cette enquête est proposée par ChooseMyCompany à destination des stagiaires et alternants de l'entreprise, et a pour but d'apprécier les ressentis et retours des jeunes collaborateurs quant à leur expérience au sein de Visiativ.

- **Houston Business Journal Best Places to Work**

Pour la quatrième année consécutive, ABGi USA est lauréat du Houston Business Journal Best Places to Work. Ce prix récompense les entreprises de la région de Houston dont les employés sont les plus satisfaits, selon les résultats des enquêtes menées auprès d'eux.

5. Responsabilité et transparence

5.1 Gouvernance

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 de l'entreprise 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.

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

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.

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 Middledenext, 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.

5.1.1 Conseil d'administration

Le Conseil d'administration Visiativ est composé de 8 membres, ayant des compétences et expertises diverses et complémentaires :

- 6 administrateurs indépendants au sens des critères fixés par le code Middledenext ;
- 3 femmes ;
- 6 membres ayant une expérience internationale.

Début 2022, lors du Conseil d'administration du 25 janvier 2022, ont été mis en place 3 comités, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middledenext, dans sa dernière version publiée en septembre 2021.

Ces trois comités, comme précisé dans son Règlement Intérieur dans sa dernière version, et ce en sus du comité stratégique, se composent de la manière suivante :

- 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, Chief Human Resources & CSR officer, 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.

5.1.2 Direction Générale et Comité Exécutif (COMEX)

La gouvernance Visiativ repose sur une répartition des pouvoirs entre un Conseil d'administration et un comité exécutif conformément aux recommandations du Code de gouvernance Middlenext auquel Visiativ adhère.

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 9 membres, dont 2 femmes.

5.1.3 Comité Stratégique

Le Comité Stratégique, constitué de François ENAUD, administrateur indépendant, Laurent FIARD, PDG de Visiativ et Bertrand SICOT, Directeur Général Délégué de 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.

5.2 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 responsabilité est placée sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, pour laquelle des moyens importants sont mobilisés.

5.2.1 Conformité au droit du travail

Visiativ veille à être en conformité avec le droit du travail et ce dans l'ensemble des pays dans lesquelles elle est présente. A ce titre, Visiativ rappelle son engagement et respecte les traités et réglementations suivants :

- 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.

5.2.2 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. A 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 définit. En France, Visiativ fait vivre son dialogue social autour de 3 Comités sociaux et économiques (CSE), (qui regroupe 26 membres élus – 13 titulaires et 13 suppléants), et de 4 Commissions au sein du CSE :

- La Commission Santé, sécurité et conditions de travail ; elle est composée de 3 membres et se réunit trimestriellement ;
- La Commission Information et aide au logement ; elle est composée de 2 membres et se réunit annuellement ;
- La Commission Égalité professionnelle ; elle est composée de 2 membres et se réunit annuellement ;
- La Commission Formation ; elle est composée de 2 membres et se réunit annuellement.

Au niveau de Visiativ, se sont déroulées en 2022 :

- 14 réunions du CSE
- 4 réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

- 1 réunion pour chacune des 3 autres commissions (Commission Information et aide au logement, Commission Egalité professionnelle, Commission Formation)

Au cours de ces différentes réunions les accords suivants ont été signés : l'accord d'intéressement, l'accord de télétravail, l'accord égalité femmes-hommes, le PV d'accord des Négociations Annuelles Obligatoires.

Au niveau d'AGBI et Visiativ Operations & Procurement se sont déroulées en 2022 :

- 10 réunions du CSE ABGI
- 8 réunions du CSE Visiativ Operations & Procurement

La Charte télétravail a été signée en 2022.

Ont été également signés les accords et avenants au Plan d'Epargne Groupe (PEG) et Plan d'Epargne Entreprise (PEE).

5.2.3 Santé et sécurité au travail

- **Evaluation des risques professionnels et document unique**

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 professionnels présents dans la société sont ainsi décrits et évalués, et des mesures de lutte contre les risques sont prévues.

Ce Document Unique a été mis à jour régulièrement courant 2022 en lien avec les Instances Représentatives du Personnel.

Basé sur ce Document Unique, un plan de prévention des risques est mis en place chaque année et est présenté en Commission Santé, Sécurité et Conditions et de Travail et auprès des membres du Comité Social et Economique. Il prévoit ainsi les actions pour l'année à venir en termes de prévention des risques professionnels, issues des risques majeurs identifiés, mais également des demandes des collaborateurs ainsi que des différents axes de l'expérience All Visiativ.

En 2022 ont été notamment mis en place :

- En prévention des risques liés aux troubles musculosquelettiques : une formation (en digital) est en préparation et en cours de finalisation pour début 2023 ;
- En matière de soutien psychologique : la ligne d'écoute psychologique ouverte en 2020 pour tous les collaborateurs a été renouvelée. Ce dispositif de soutien psychologique anonyme et confidentiel permet de consulter un psychologue clinicien pour un motif personnel ou professionnel.
- En matière de prévention des risques psycho-sociaux, Visiativ est particulièrement engagé, notamment dans la lutte contre toutes les formes de harcèlement. A ce titre, nous avons revu 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 RH ;
 - 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 ;
 - Au niveau de chaque entité, démarrage du déploiement de la formation contre toutes les formes de harcèlement (étant entendu qu'aux Etats-Unis, l'ensemble des collaborateurs a déjà été formé)

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Lutter contre toutes les formes de harcèlement	Former les collaborateurs au harcèlement	En cours de refonte	En cours de refonte	En cours de déploiement (1%)

Par ailleurs en matière de prévention routière, Visiativ souhaite avoir une démarche proactive sur le sujet, en ayant toujours comme objectif, le « 0 accident ». Ainsi 12 webinaires ont été créés à destination des collaborateurs ayant une voiture de fonction.

De manière plus globale, nous observons en 2022 une réduction notable de l'ensemble des ratios suivis en matière de risques professionnels.

Périmètre France (UES)	2021	2022
Nombre d'accident du travail	8	1
dont accident de trajet	6	0
Nombre de maladies professionnelles déclarées	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail	2,79	0.84
Taux de gravité des accidents du travail	0,33	0.34

Le taux de gravité réel des accidents du travail est le rapport entre le nombre de jours calendrier réellement perdus suite à des accidents du travail (sur le lieu du travail) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000. Le taux de fréquence est le rapport entre le nombre total d'accidents (sur le lieu du travail) ayant entraîné la mort ou une incapacité totale d'un jour au moins (hors jour de l'accident) et le nombre d'heures d'exposition au risque, multiplié par 1 000 000 (afin d'obtenir des chiffres exploitables).

5.2.4 Equilibre entre vie professionnelle et personnelle / Droit à la déconnexion

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.

Equilibre entre vie professionnelle et personnelle

Visiativ a mis en place une organisation du travail permettant d'allier équilibre vie professionnelle et vie personnelle. La majorité des pays a adopté aujourd'hui un système de flexibilité dans les horaires, a mis en place le télétravail (sur ce point, voir Paragraphe VI du présent Chapitre) et porte une attention particulière aux horaires de réunions.

Depuis 2019, en France et dans quelques autres pays, un entretien annuel intégrant spécifiquement une partie dédiée au sujet relatif à la charge de travail et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, a été mis en place, favorisant le dialogue sur ce point, il permet d'identifier tout risque en amont, et la mise en œuvre les plans d'actions adéquats.

Droit à la déconnexion

Visiativ est convaincu qu'il est important de permettre à ses salariés 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 en 2022 un outil de reporting (via Outlook) qui aide les collaborateurs à comprendre leur utilisation des outils, en fournissant des indicateurs sur les temps passés en réunion, les temps de travail individuel 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.

Par ailleurs, Visiativ a souhaité s'engager sur le sujet en signant une Charte sur le droit à la déconnexion fin 2022 en prenant les mesures suivantes :

- Pour tout mail envoyé en interne entre 19h et 7h, intégration dans les signatures électroniques la mention suivante : « Vous avez reçu ce message en dehors de vos horaires de travail, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement »
- Mise en place d'une alerte en cas de connexions au VPN :
 - 2 fois par mois entre 22h et 6h
 - 2 week-ends par mois
- Communication et sensibilisation sur les grands principes de la charte et du droit à la déconnexion
- Echange sur le sujet pendant l'entretien de performance et possibilité de bénéficier d'un entretien RH

Absentéisme

Périmètre France (UES)	2021	2022
Taux d'absentéisme	2,39%	1.79%

En France, Visiativ a connu en 2022 un taux d'absentéisme en baisse par rapport aux années précédentes et qui reste très bas par rapport au marché. 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.

5.2.5 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, et les associer à la performance de la société. La formule de calcul a été simplifiée. Ainsi, la nouvelle formule prévoit que 20% de la croissance d'EBITDA est 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.

Par ailleurs Visiativ vise à associer plus étroitement et durablement les collaborateurs au développement et à la performance de l'entreprise, qui se traduit concrètement par l'initiative d'actionnariat salarié qui a été mise en place en 2022 (Voir section « OriginALL »).

5.3 Pratiques responsables en tant qu'entreprise :

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 ses parties prenantes 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.

Visiativ grandit rapidement, intègre de nouveaux collaborateurs régulièrement et s'internationalise toujours plus. A ce titre, il est important de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en matière de pratiques responsables, tant vis-à-vis des clients que des partenaires.

Tout le monde doit ainsi répondre aux enjeux de compliance.

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 au regard des engagements pris et demandés 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, et la prise en compte de la compliance notamment au RGPD (privacy by design), à la sécurité (security by design) ou à la sobriété, dans la mesure du possible, dès le développement de nos solutions.

5.3.1 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.

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

Visiativ s'appuie sur ses valeurs partagées avec ses collaborateurs et l'ensemble de ses parties prenantes pour établir et mettre en place les programmes et outils garantissant la transparence et éthique des affaires auprès des différentes parties prenantes avec lesquelles il interagit au quotidien.

Visiativ s'engage et respecte les législations et réglementations, nationales et internationales, applicables dans l'ensemble des pays où la société a une activité et notamment :

- 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 relatives en matière de concurrence ;
- Les normes visant à protéger l'environnement.

5.3.3 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 sur Euronext Growth Paris ;
- Participation à l'indice d'investissement socialement responsable GAIA ;
- 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 et règles de déontologie boursière réitérées en interne.

5.3.4 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 typologies 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 associés 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 ont été revues et mises à jour afin de s'appuyer sur ce nouvel outil et ainsi permettre une meilleure évaluation, suivi et contrôle des fournisseurs.

Afin de renforcer le contrôle des achats, une direction achats a été créée début 2023.

5.3.5 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, afin de structurer et organiser la mise en œuvre et suivi du programme de prévention et de lutte contre la corruption et trafic d'influence, et ce conformément à la Loi SAPIN II, notamment afin de permettre sa mise en place sur l'ensemble du périmètre. 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 comité exécutif ;
- 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 comité exécutif 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 toutes actions 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 la gestion des alertes, un dispositif d'alerte, 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

Responsable 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 la plateforme de l'Academy Visiativ notamment)
- Des procédures de contrôles à mettre à jour avec la mise en œuvre du nouvel ERP Finance.

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.

5.3.6 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. Cette dernière, conformément à son éthique, ne pratique pas et lutte contre toute pratique d'évasion fiscale.

*Rappel des objectifs de notre feuille de route

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Être une entreprise citoyenne qui se comporte de manière éthique	Former les collaborateurs à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption	En cours de refonte	En cours de refonte	En cours de déploiement

5.4 Protection et sécurité des données

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 continue d'investir fortement en matière de 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 ; Visiativ est certifiée ISO 27001 sur ses activités d'hébergement et de développement (Cloud Visiativ et moteur Visiativ Process). Également au niveau filiales, iPorta (sur plateformes SAAS de Visiativ Gestion des Risques et Assurances et Visiativ Gestion Immobilière), Visiativ Managed Services (activités d'hébergement et infogérance) et Ma Sauvegarde (services de sauvegarde externalisée) sont également certifiés ISO 27001. Visiativ s'engage par ailleurs à maintenir ces certifications et ambitionne de l'étendre à d'autres produits et offres du groupe.
- Le pilotage de la sécurité des systèmes d'information a été renforcé avec la mise en place d'instances dédiées pour garantir de l'alignement entre les enjeux et leur déclinaison opérationnelle, La gestion de crise a été renforcée en intégrant 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, accepte les risques résiduels et garantit la déclinaison opérationnelle du plan d'actions sécurité.

Un comité stratégique dédiée à la sécurité des données, plus restreint pour des raisons de confidentialité, se réunit quant à lui deux fois par an pour alimenter la réflexion sur la stratégie globale en matière de sécurité.

5.4.1 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 nos postes de travail internes ou de fuite de données ont également été mis en place.

Enfin, nos 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.

5.4.2 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 a été déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs (en France comme à l'international) en mars 2022.

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

5.4.3 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 de nos services à travers notamment des audits de conformité (cf. périmètre certification ISO 27001 évoqué plus haut dans le paragraphe 5.4- Protection et sécurité des données).

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, et afin d'en faire profiter nos parties prenantes, Visiativ souhaite développer une offre autour de la sécurité pour les TPE et PME, il s'agit de proposer à des petites et moyennes entreprises 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.

5.4.4 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 « Monde » 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 en tant que Responsable de traitements une mise à jour des données traitées par Solutions ;
- Une politique de protection des données ;
- Des sensibilisations et formations ;
 Dans ce cadre, Visiativ a mis en place, via la plateforme de l'Academy Visiativ, une formation obligatoire de compliance au RGPD déployée dans un premier temps à l'ensemble des collaborateurs français, et ce dès le 2ème trimestre 2022. Ce module obligatoire intègre des quizz, auxquels il faut répondre correctement pour valider la formation.
 Différents modules de formation dédiés et en présentiel pour des populations spécifiques ont également été organisés 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 demandés aux sous-traitants et fournisseurs, et notamment à la conformité au RGPD des hébergeurs avec lesquels Visiativ travaillent ;
- Une sécurité renforcée ;
- Une politique de gestion de crise, et procédure de gestion des incidents de sécurité.

Cette année, de mars jusqu'à fin juin, des audits sur plusieurs entités Visiativ ont été menés 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 de déployer ces politiques et process au niveau de toutes les entités Visiativ, afin d'uniformiser les pratiques. Les formations liées à la RGPD sont notamment en cours de déploiement à l'international via l'Academy Visiativ.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Assurer la protection des données	Former les collaborateurs à la Protection des Données et au RGPD – Périmètre Global	En cours de refonte	En cours de refonte	79.7%

6. Intégration des sociétés nouvellement acquises

Depuis plusieurs années, Visiativ a accéléré son développement en partie grâce à des opérations de croissance externe. A ce titre, Visiativ 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 5 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.

7. L'expérience collaborateur : All Visiativ



Le socle de notre 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. Développés par et pour les collaborateurs de Visiativ, cette démarche est une nouvelle fois l'illustration de notre vision collaborative de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'épanouissement de nos collaborateurs s'incarne à nos yeux au travers de 3 dimensions :

- Un turnover maîtrisé, traduisant le bien-être ressenti au sein des équipes ;
- Une cooptation dynamique de la part de nos collaborateurs, qui témoigne de la qualité de vie au travail chez Visiativ ;
- Le degré d'adhésion à l'expérience collaborateur Visiativ, à travers les notes émises par les collaborateurs dans le cadre du programme Resonance.

all visiativ

 <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>#Diversité #Inclusion #Égalité</p>	 <p>Inspirational 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 #CI'Hubs Collaborateurs</p>	 <p>Original is our DNA</p> <p>Notre singularité depuis nos débuts : partager nos idées et progresser ensemble.</p> <p>#Resonance #Open Comex #Actionariat Salarié</p>	 <p>Potential to aim higher</p> <p>Offrir les ressources à chaque collaborateur pour grandir et développer son potentiel.</p> <p>#OnBoarding #Formation et Academy #Programme Graduate #Carrière et mobilité</p>
---	---	---	--

Turnover

Comme toutes les entreprises, Visiativ fait face au contexte global de grande démission, qui caractérise la situation du marché du travail suite à la crise du Covid. En effet on observe la forte augmentation du nombre de travailleurs quittant volontairement leur poste, que ce soit pour changer de travail, chercher un autre emploi ou se retirer de la population active. C'est dans une volonté d'appréhender plus finement ce phénomène que Visiativ privilégie désormais la prise en compte du taux de turnover (nombre de départs dans l'année rapporté à l'effectif total) plutôt que du taux de rotation anciennement utilisé (somme du nombre d'entrées et de sorties dans l'année divisée par 2)

C'est dans ce contexte que s'inscrit la hausse relative (de 3 points par rapport à 2021) du taux de turnover global qu'a connu Visiativ au niveau groupe en 2022 (tous secteurs d'activité et pays confondus) qui est de 24%.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**

(périmètre : Monde)

Objectif 2023		2020	2021	2022
Favoriser l'engagement des collaborateurs, l'équilibre de vie et la qualité de vie au travail	Maintenir un taux de turnover <20%	17%	21%	24%

Toutefois la décomposition du taux de turnover par grand type d'activité met en lumière des disparités importantes ; en effet, si l'activité Edition / Intégration présente un taux de 13%, l'activité de conseil connaît un taux de turnover de 34% (taux qui s'inscrit dans la moyenne observée dans le secteur du conseil).

De manière générale la poursuite en 2023 de l'investissement sur l'expérience collaborateur visera notamment à maintenir un niveau bas de turnover comme indicateur clé du bien-être de nos collaborateurs et ce dans tous les secteurs d'activité de Visiativ.

Cooptation

Visiativ a pourvu 30% des postes ouverts en 2022 grâce à la cooptation. Grâce à une prime attractive (2000€) et à des opérations de communication tout au long de l'année (doublement de la prime, lots exceptionnels, etc.), la cooptation demeure une méthode de sourcing très importante pour Visiativ. Ce niveau exceptionnel de cooptation démontre à nouveau le degré d'adhésion à l'expérience collaborateur All Visiativ.

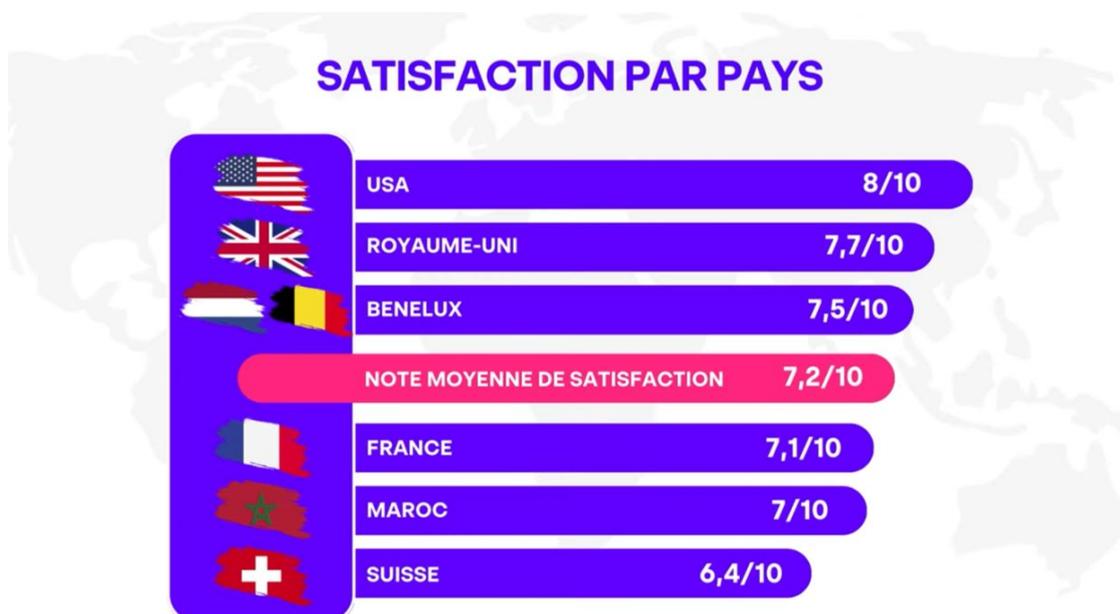
Programme Resonance

Dans un objectif de co-construire et d'améliorer l'expérience collaborateur, l'enquête Resonance est menée chaque année afin de recenser la qualité de l'expérience vécue par nos collaborateurs.

La campagne 2022 a enregistré les retours de 826 collaborateurs répartis sur 6 pays (France, Benelux, UK, USA, Maroc, Suisse) et a livré les résultats suivants :

- Un taux de participation en hausse de 2% par rapport à 2021 : en effet 80% de collaborateurs ont participé à la campagne 2022 ;
- Une note de satisfaction en hausse de 4% par rapport à 2021 : la note de satisfaction s'établit à 7.2/10 cette année ;
- Un Net Promoter Score collaborateur (formulé comme suit : « Je recommanderais mon entreprise à mon réseau ») élevé : 7.7/10 (*champ nouveau introduit dans la campagne 2022*)

Notes de satisfaction par pays :



A l'image de la France, tous les pays ont vu leurs résultats augmenter cette année. En 2022, ce sont à nouveau les Etats-Unis qui obtiennent la note de satisfaction la plus élevée, avec un score de 8/10. Bien que la Suisse soit encore légèrement en retrait par rapport aux autres, c'est le pays qui connaît la plus forte progression, avec une augmentation de plus de 14% entre 2021 et 2022.

Notes globales par dimension :



Avec une moyenne de 8,1/10, la dimension « Mon Manager » est la mieux notée de l'enquête à nouveau cette année. On remarque en effet des notes particulièrement élevées dans l'ensemble de cette catégorie, plaçant le management comme véritable point fort de l'entreprise. De manière générale en 2022, avec une hausse du taux de participation ainsi que de la note de satisfaction par rapport 2021, Visiativ est fier de pouvoir observer une nette amélioration des objectifs liés à l'enquête Resonance. Par ailleurs en 2022, ce sont plus de 476 idées qui ont été émises pour contribuer à l'amélioration de l'expérience collaborateur All Visiativ.

Une restitution des résultats à l'ensemble des collaborateurs à l'issue de la campagne est en cours début 2023. Leurs idées et suggestions ont été naturellement prises en compte dans l'élaboration d'un plan d'actions visant à améliorer l'expérience collaborateur All Visiativ ; ce plan leur sera communiqué au premier trimestre 2023.

Objectifs 2023		2020	2021	2022
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	NA / NA	78% / 6,8	80% / 7,2

7.1 Organisation et outils

7.1.1 Organisation Opérationnelle

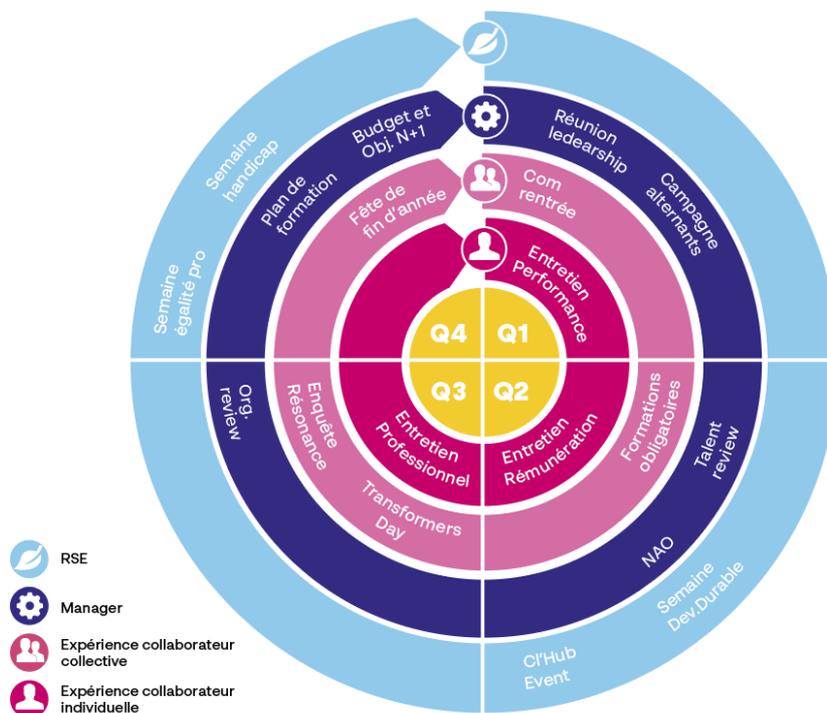
L'accompagnement de l'expérience collaborateur est placé sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines ; la réussite de l'entreprise dépend en effet essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel et les fidéliser. Le service Ressources Humaines est organisé autour de trois grandes missions :

- **L'Academy Visiativ**, qui construit et pilote la politique de développement des compétences des collaborateurs en lien avec les objectifs stratégiques (référentiel de métiers / talents, catalogue de formations, stratégie globale de formation, développement et gestion des talents) ;
- **Le recrutement de talents / talent acquisition**, qui a pour mission d'attirer les talents de demain en phase avec les valeurs et le projet de Visiativ par le biais du sourcing, de la conduite de l'expérience candidat, du développement de la marque employeur ainsi que de la gestion de la performance.
- **La gestion des ressources humaines / HR Management**, en charge d'assurer la conformité, le suivi des opérations et le déploiement de l'expérience collaborateur afin de retenir et développer les talents. Véritables business partners, les équipes RH en local sont déployées dans chaque pays. Elles pilotent l'administration du personnel (datas collaborateurs, contrats, paie, etc.), le management des talents (promotions, 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, et enfin 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 RH de chaque pays, mais également d'avoir une vision cohérente et claire sur la stratégie RH dans tous les pays où Visiativ est présent.

7.1.2 Cycle de vie du collaborateur

Largement inspiré des étapes du parcours client, le cycle de vie des collaborateurs 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.



7.1.3 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 2022, notre volume de recrutement a été réparti sur 4 grands métiers, à savoir :

- Les métiers de la vente : commerciaux sédentaires, ingénieurs d'affaires, ingénieurs commerciaux, Consultant Business, Customer Success Manager
- Les métiers du « professional services » : techniciens support ou consultants technique/PLM ;
- Les métiers de l'informatique : développement et infrastructure systèmes & réseaux
- Les métiers du conseil : consultants en financement de l'innovation, en achats et opérations

Recrutement par famille métier – Périmètre France (hors stagiaires et alternants)

Professional Services	57
Sales	43
Product, IS & Cloud	46
Consulting	34
Business Partners	29
Customer Services	12
Marketing & Digital	6
General Administration	2
TOTAL	229

**Recrutement par contrat –
Périmètre France (hors stagiaires et
alternants)**

Permanent	219
Temporaires	10
TOTAL	229

**Origine Recrutement –
Périmètre France (hors
stagiaires et alternants)**

Cooptation et Réseau	30%
Externe	50%
Graduate	6%
Mobilité Interne	14%
TOTAL	100%

Pour recruter, Visiativ fait appel à des sources externes et internes. Ces deux solutions apportent chacune leurs bénéfices et pèsent de manière équivalente dans les recrutements.

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 (relations écoles, sourcing sur les réseaux sociaux, job dating, partenariats externes etc.)

Toutes ces stratégies sont déployées par nos équipes Talent Acquisition dans chaque pays où Visiativ est présent. 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 permettant de mettre en place une véritable relation avec nos futurs talents et en favoriser leur fidélisation. C'est pourquoi nous avons souhaité mettre en place un processus de recrutement simple affichant des valeurs partagées :

- Transparence
- Proximité
- Réactivité

Notre processus de recrutement est basé sur plusieurs étapes :

1. Chaque candidat est contacté pour réaliser une préqualification téléphonique afin d'échanger autour des compétences et aspirations 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. A la suite de cet entretien, chaque candidat reçoit un test de personnalité à effectuer afin de s'assurer de l'adéquation entre les valeurs de Visiativ, leur savoir-être, et ceux attendus sur le poste.
4. Puis, le candidat est invité à un entretien RH avec l'équipe Talent Acquisition (TA) afin de valider avec lui sa bonne compréhension du poste, ses attentes, et effectuer une restitution de son test de personnalité.
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.

7.2 Original

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 plus de 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 proposant une expérience collaborateur qui soit le reflet de cette conviction et qui place les collaborateurs au centre au service d'une approche plus transverse et plus collective.

Cette approche s'incarne concrètement à travers diverses initiatives qui seront renforcées et qui s'accompagneront de nouvelles actions mises en œuvre en 2023 :

7.2.1 Open COMEX

Dans le but d'ouvrir la discussion interhiérarchique, le format de l'Open COMEX a été renouvelé en juin 2022. Ce format innovant a permis à des groupes de 4 collaborateurs (volontaires) de participer à un comité exécutif, en proposant un sujet à aborder lors de ce comité. Cette dynamique a pour but de renforcer le collectif et d'impliquer les collaborateurs dans la vision stratégique de Visiativ en adéquation avec le plan stratégique de l'entreprise.

7.2.2 Le programme Resonance

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. Cette démarche est déployée à l'international, et s'adresse à l'ensemble des pays et entités intégrées de Visiativ.

L'enquête Resonance se déploie à travers la solution Wittyfit, qui assure via une plateforme indépendante une anonymisation des données des collaborateurs et un meilleur suivi des résultats. Elle permet aux collaborateurs de proposer directement des idées et de voter pour celles qui leur semblent les plus pertinentes.

En 2022 l'enquête a été repensée pour s'adapter davantage aux spécificités de chaque pays, et se structure dorénavant selon 5 dimensions : Visiativ, Ma société, Mon poste, Mon manager et Mon expérience collaborateur.

En 2022, Visiativ est fière de pouvoir observer une amélioration des objectifs liés à l'enquête Resonance (hausse du taux de participation ainsi que de la note de satisfaction).

Une restitution des résultats à l'ensemble des collaborateurs à l'issue de la campagne est en cours début 2023.

7.2.3 Partage de la valeur – Participations & intéressement & Actionnariat salarié

En matière de services et dans le cadre des activités de Visiativ, notamment dans le secteur du numérique, les collaborateurs constituent un actif clé et majeur, créateur de valeurs pour l'entreprise. A ce titre, il apparaît essentiel pour la Direction, le Comex et le Conseil d'administration de Visiativ d'associer les collaborateurs au capital de la société, et au partage de la valeur, au-delà des politiques de rémunérations.

Dans ce cadre, Visiativ souhaite associer plus étroitement et durablement les collaborateurs au développement et à la performance de l'entreprise, en les associant au capital, et en leur permettant de devenir actionnaires -salariés.

En 2022 Visiativ a lancé un programme d'actionnariat salarié au bénéfice de l'ensemble de ses collaborateurs adhérents au plan d'épargne salariale en France. Ce programme vise ainsi à permettre aux collaborateurs de bénéficier de la valeur qu'ils contribuent à créer au quotidien. Ce programme d'actionnariat salarié est mis en œuvre par l'intermédiaire du FCPE dans le cadre du plan d'épargne salariale France. Cette opération a été réalisée pour partie par une augmentation de capital réservée aux collaborateurs et d'autre part par une cession d'actions existantes auto-détenues.

Ce programme a permis d'investir la participation et intéressement versés par l'entreprise dans le cadre de ce programme d'actionnariat salarié.

Cette opération a été un véritable succès puisqu'un collaborateur éligible sur deux a fait le choix de devenir actionnaire de l'entreprise au travers du FCPE. Aujourd'hui 50.8% des collaborateurs sont comptabilisés comme actifs dans le FCPE.

Via le FCPE, les salariés actionnaires bénéficient des dividendes versés au même titre que tout actionnaire, dividendes qui en l'occurrence sont réinvestis dans le FCPE.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route** (périmètre France)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Partager la valeur	Avoir au moins 50% de collaborateurs actionnaires	42%	39%	50,8%

7.3 Equall

Favoriser la collaboration et le partage sont notre force : une expérience égale et inclusive pour tous.

L'égalité, la diversité et l'inclusion sont le cœur des valeurs de Visiativ. Nous nous engageons auprès de l'ensemble de nos collaborateurs pour leur garantir de vivre une expérience singulière en leur offrant la même chance de développer leur talent. Cette vision de l'expérience collaborateur que nous portons, nous l'adaptions ainsi à chaque personne et à chaque situation. C'est donc à partir de programmes engagés et ambitieux que nous sommes capables de bâtir collectivement un projet d'entreprise innovant, accueillant et exemplaire.

Des piliers structurants de notre ADN que nous souhaitons développer à l'échelle internationale : Diversité, Inclusion et Égalité.

7.3.1 Diversité

Convaincus 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.

En France, ces engagements en matière de diversité se sont poursuivis en 2022 :

- Dans le cadre 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.
- A travers l'accélération du **partenariat noué avec la campagne de sensibilisation #Jenesuispasuncv d'ERHGO**, qui vise à initier une nouvelle approche du recrutement, en permettant à chaque candidat de pouvoir exprimer son potentiel au-delà de son apparence, son âge ou encore son diplôme qui ne sont pas mentionnés.

Visiativ s'assure également à ce que ces principes fondamentaux soient respectés dans son processus de recrutement, à travers la formation de l'ensemble de l'équipe recrutement au recrutement sans discrimination.

7.3.2 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 comité exécutif ont impulsé cette formation, puisqu'ils ont été les premiers à être formés dès 2021.

Cet engagement est structuré autour de 4 axes forts :

- Accélérer le recrutement de collaborateurs en situation de handicap
- Assurer le maintien dans l'emploi et garantir les mêmes chances de réussite à nos collaborateurs en situation de handicap
- Assurer le développement des compétences des collaborateurs en situation de handicap au travers d'un plan de formation dédié
- Déploiement d'un plan de sensibilisation et de communication

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

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

- La formalisation d'un partenariat avec l'organisation Nouvelle Ere afin de conduire la formation de 140 managers en 2022
- L'organisation de formations sur les troubles du spectre autistique pour les managers travaillant avec des collaborateurs atteints par ces troubles – formations réalisées avec Handigital ;
- Partenariat avec les écoles Handigital et Signes & Formations pour l'accueil de stagiaires et d'alternants en situation de handicap ;
- Mise en place de job boards spécifiques et développement des partenariats avec les organismes compétents tels que l'Agefiph, Cap Emploi et la Mission Handicap du MEDEF, Cap Emploi et Servatech (pour la mise en place d'études et d'aménagements des postes de travail), Thompouss pour les campagnes de sensibilisation (Handiquiz) ;
- Participation à plusieurs événements l'Inclusiv'Day, le Congrès Nouvelle Ere et la Conférence « Sport & Handicap : l'entreprise au cœur du jeu » (Mission handicap du MEDEF).

Le bilan en 2022 sous accord collectif est très positif puisque nous avons atteint nos objectifs chiffrés, à savoir le recrutement de 3 nouveaux collaborateurs en situation de handicap, l'accompagnement de plusieurs collaborateurs dans leurs démarches de RQTH et la mise en place de plusieurs actions.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**
(Périmètre France)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Agir pour la diversité et l'inclusion	Doubler le nombre de collaborateurs en situation de handicap (par rapport à 2020)	9	13	21

Les chiffres autour de l'inclusion – Périmètre France	2021	2022
Part de collaborateurs en situation de handicap au 31.12	3.29 %	3.39%
Part de collaborateurs en situation de handicap dans l'effectif total manager au 31.12	1.33%	1.47%
Part de collaborateurs en situation de handicap dans les recrutements au 31.12	4.38%	2.36%
Part de collaborateurs en situation de handicap dans le programme Graduate au 31.12	6.0%	7.14%
Taux de turnover de collaborateurs en situation de handicap	0,0	4.76%

7.3.3 Egalité

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 de la sensibilisation ;
- Mettre en place un suivi adapté avant et après les congés maternité (entretien obligatoire avec le manager, entretien RH, 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 menées en interne, Visiativ souhaite s'engager aux côtés de différents acteurs impliqués en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En France cet engagement se matérialise par un **accord d'entreprise** en faveur de l'égalité femmes-hommes adopté fin 2022, et qui prévoit les axes suivants :

- Attirer de nouveaux talents féminins ;
- Garantir les mêmes chances d'évolution professionnelle et favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (notamment en permettant le déploiement de la possibilité d'embauche à temps partiel à hauteur de 90%) ;
- Développer le leadership féminin ;
- Impacter et être vecteur d'évolution des comportements

Cet accord va ainsi permettre de sous-tendre la dynamique actuelle globale de hausse de la part des femmes dans les effectifs et notamment au niveau des managers. A l'horizon 2023, Visiativ maintient son objectif fort d'atteindre au minimum :

- 33% de femmes dans les fonctions dirigeantes, 33% de femmes dans les fonctions managériales et 33% de femmes dans les effectifs ;
- Atteindre 90/100 à l'index d'égalité femmes-hommes.

Les chiffres autour de l'égalité femmes-hommes 2022 – Périmètre Groupe

	Note max.	UES	Note max.	ABGI
Écarts de rémunération	40	33	40	31
Écarts des augmentations individuelles	20	20	35	35
Écarts des répartitions des promotions	15	15	NC *	NC *
Pourcentage de salariées augmentées au retour de congés maternité	15	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	0	10	0
	100	83	100	81

**Sociétés entre 50 et 250 salariés non concernées par cet item*

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**.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir des 5 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En 2022, Visiativ en France a obtenu pour ses sociétés appartenant à l'UES une note de 83/100 (en hausse) et une note de 81/100 (en baisse) pour la société ABGI.

Si les deux index 2022 démontrent cette année encore l'absence de discrimination femmes- hommes en termes de promotions et d'augmentations puisque les notes maximales ont été obtenues, ils mettent en exergue notre axe de progression à savoir la sous-représentation des femmes dans les postes de management.

C'est pourquoi, en 2022, Visiativ a défini pour l'ensemble de ses structures en France comme ambition de développer les talents féminins et de les accompagner pour être les leaders Visiativ de demain.

A travers cette ambition, Visiativ décline des mesures pour développer les talents féminins & accélérer leur mobilité, autour d'actions concrètes en termes de salaire, de promotion, de formation et d'équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**
(périmètre Monde)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Garantir l'égalité professionnelle	Atteindre au minimum 33% de femmes au sein de l'organisation et dans les postes de management	33% / 27%	32% / 27%	32% / 27%

7.4 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 singulière et 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

7.4.1 Worklife

L'optimisation de la qualité de vie au travail favorise l'engagement des collaborateurs et constitue un atout certain en termes d'attractivité et de fidélisation le long terme. Visiativ a mis 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, 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.

En France, ces engagements se traduisent par les actions suivantes :

- **Qualité et aménagement des espaces de travail**

Dans un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail, Visiativ propose une offre de conciergerie au siège social qui permet aux collaborateurs de se décharger d'une multitude de tâches leur permettant ainsi de gagner du temps personnel, de pouvoir conjuguer plus facilement vie personnelle et professionnelle.

Les sites ont également été aménagés de façon à encourager les rassemblements des collaborateurs, en offrant des espaces de vie conviviaux, via l'entretien des locaux et la mise à disposition de salles de pause, salles de détente et salles de sport.

- **Organisation du temps de travail & télétravail**

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.

L'ensemble des collaborateurs de Visiativ peuvent ainsi alterner entre travail en distanciel et en présentiel.

Le 9 mars 2022, un accord télétravail a été signé et a été mis en œuvre. L'accord permet ainsi aux collaborateurs de choisir leurs jours de télétravail (jusqu'à 2 jours par semaine sur des journées flexibles 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 soit garantie.

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. En fin d'année 2023, un bilan sera mené pour évaluer la pertinence de pérenniser éventuellement ce dispositif "100% télétravail" sur certains métiers concernés.

7.4.2 Engagement collaborateurs

Les collaborateurs sont encouragés à prendre part à des projets en lien avec les valeurs et ambitions de Visiativ afin de générer des impacts sociaux et environnementaux positifs. En interne, dans un objectif d'amélioration du bien-être au travail et de rassemblement des collaborateurs, divers événements sont organisés collectivement, notamment à l'occasion de temps forts annuels tels que les fêtes calendaires ou les semaines thématiques.

En France, ces initiatives se caractérisent par trois Cl'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. A ce titre, chaque Cl'Hub est porteur d'une thématique spécifique et a mené plusieurs actions en 2022 :

- Sous l'impulsion du Cl'Hub « **Forme, Culture et Evènements** », les collaborateurs de Visiativ se sont massivement mobilisés pour participer à **diverses courses solidaires**, en particulier pour l'association Courir pour Elles. Afin de sensibiliser aux cancers féminins, trois marches/courses ont été réalisées en 2022 réunissant une centaine de collaborateurs.
- Le Cl'Hub « **Inclusion des personnes en situation de fragilité sociale** » a permis la réalisation de plusieurs actions, notamment le **déplacement** de 12 collaborateurs à Orange **pour soutenir Gaëtan Charlot**, escrimeur handisport soutenu par Visiativ à travers notre partenariat avec la Ligue Handisport AURA, ainsi que **diverses collectes** de vêtements, produits d'hygiène, jeux et bouchons remis à des associations. Par ailleurs, en novembre 2022, les collaborateurs Visiativ ont pu participer à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, avec comme objectif de sensibiliser chacun et chacune au handicap dans le milieu professionnel (en particulier au handicap invisible et à la sensibilisation sur le cancer) notamment par le biais d'un escape game animé dans toutes les agences avec un clin d'œil à la campagne Movember ainsi que la course « **Rando pour elles** » **organisée dans le cadre du Marathon du Beaujolais**.
- Le Cl'Hub « **Environnement** » a mené en 2022 une réflexion poussée autour de la mobilité durable, et a été à l'initiative d'un **projet de location longue durée de vélos électriques** pour les collaborateurs. A l'occasion des 35 ans de Visiativ, et lors de la Semaine Européenne de Développement Durable, des stands de démonstration des vélos ont été proposés, pour encourager les collaborateurs à se tourner vers des modes de transport plus doux. Au total, ce sont plus de 150 collaborateurs qui ont exprimé leur intérêt pour le projet, ce qui a permis au Cl'Hub de concrétiser la démarche en étudiant le déploiement d'une flotte de vélos électriques en 2023. Par ailleurs axée sur le thème de la mobilité durable, **la Semaine Européenne de Développement Durable** a été l'occasion de sensibiliser les collaborateurs sur les bonnes pratiques liées aux déplacements, et plus globalement sur les enjeux de la transition énergétique avec l'intervention d'Energy Observer, portant plus spécifiquement sur la valorisation de l'hydrogène comme puissant levier de transformation écologique.

En outre à l'international, les collaborateurs Visiativ se mobilisent également auprès des parties prenantes présentes sur leur territoire, ce qui se traduit par des engagements concrets sur le terrain en matière sociale et environnementale. A titre d'exemples :

- Au Royaume-Uni, l'équipe d'ABGI a participé en septembre 2022 à un tournoi de golf caritatif pour l'association Midlands Air Ambulance. Leur participation (avec celles de différentes organisations) a permis de récolter la somme de 4 172 £.
- Au Brésil : l'équipe ABGI Brésil s'est engagée concrètement en menant une campagne du don du sang ainsi qu'une campagne de dons pour des acteurs caritatifs.

Par ailleurs, à l'occasion de la campagne annuelle Octobre Rose qui vise à sensibiliser sur le dépistage du cancer du sein, les collaborateurs en France mais aussi à l'international ont eu l'occasion de porter le ruban rose pour promouvoir cette opération et participer à une meilleure connaissance des enjeux et actions de prévention en la matière.

7.5 Potential

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, nous sommes toujours à l'écoute de nos collaborateurs afin de mieux anticiper et répondre à leurs attentes. Nous croyons en leur talent, dès lors nous avons toutes les raisons de nous investir pour leur développement.

7.5.1 OnBoarding

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. Chaque nouveau collaborateur qui intègre l'entreprise suit un parcours d'intégration, qui s'articule autour de 7 temps forts :

- **Pré-boarding** : L'engagement des futurs collaborateurs doit s'opérer dès la validation de l'embauche. Ainsi Visiativ développe la phase de pré-boarding, avec l'objectif de donner accès aux futurs collaborateurs en amont de leur intégration à des informations pratiques sur la société, à leur promotion de nouveaux arrivants et à des collaborateurs référent intégration.
- **Intégration Administrative** : En parallèle, le process d'intégration administratif a été entièrement digitalisé pour être plus efficace, plus agile et répondre à une attente des candidats qui souhaitent pouvoir gérer leur processus administratif en fonction de leurs contraintes.
- **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 pour lui permettre d'appréhender l'organisation, la proposition de valeur de Visiativ et le métier.
- **Plan de formation & accompagnement** : Ce plan d'intégration, co-construit avec le service RH et le manager, doit prévoir les rencontres clés du collaborateur, les formations à suivre et l'accompagnement managérial.
- **J+ 30** : Au terme de son 1er mois, les HR Business Partner reçoivent chaque nouveau collaborateur pour faire un point d'étape. L'objectif de cet entretien 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 nécessaires en lien avec les opérationnels.
- **Séminaire d'intégration (Welcom'In Day)** : Visiativ souhaite réunir l'ensemble de ses nouveaux collaborateurs afin de créer une dynamique autour des nouveaux arrivants. Le Welcom'In Day permet de réunir tous les collaborateurs de la nouvelle promotion, quels que soient leur filiale ou leur emploi. 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 les membres du COMEX et du Comité de Direction.
En France, 57 collaborateurs ont bénéficié en 2022 d'une session Welcom'In Day en septembre.
- **Suivi d'intégration** : Les HRBP organisent à J+90 un échange avec les managers des nouveaux collaborateurs, pour s'assurer du bon déroulement du plan d'intégration. A la suite de cet échange, chaque nouveau collaborateur bénéficie systématiquement d'un entretien de fin de période d'essai initiale formalisée.
En outre, à compter de 2023, un nouvel entretien avec les nouveaux collaborateurs sera organisé par le HRBP afin de partager leur rapport d'étonnement, ce qui participe à l'amélioration continue de notre Expérience Collaborateur.

7.5.2 Formation et Academy

Basée sur des programmes innovants, complets et accessibles tout au long du cycle de vie collaborateurs, Visiativ a lancé fin 2020 l'Academy Visiativ 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 collaborateurs.

Pour ce faire, l'Academy a initié deux chantiers, l'un portant sur la construction d'un référentiel emploi (Référentiel Talent), l'autre portant sur la mise à disposition de contenus digitaux (catalogue de formation) et plus précisément :

- de contenus stratégiques créés par l'Academy elle-même grâce une équipe interne de conception ;
- d'une offre de formation 'Agregate' négociée avec des partenaires leaders sur le marché ;
- d'un référencement de formations en présentiel dans l'objectif de faciliter l'accès à la formation.

Référentiel talent

En effet, lancé fin 2021, le référentiel talent est la fondation du projet de l'Academy Visiativ 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 métier 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 en France et à l'international.

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

Cette étape préliminaire impérative a permis de finaliser les définitions de fonction associées. La prochaine étape consiste à établir le référentiel de compétences, afin de répondre aux enjeux d'anticipation et de développement des compétences des collaborateurs. Lancée fin 2022, le programme de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) permet ainsi de lister les compétences des référentiels emplois associés, afin de viser les compétences restant à acquérir pour les collaborateurs souhaitant recourir à une mobilité interne.

Catalogue de formation

Centre de formation interne, l'Academy s'est développée 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. A cette fin, ont été mis œuvre en 2022 un Training Management System (TMS), un Learning Management System (LMS) et un Learning Content Management System (LCMS).

Développés en interne ou avec des partenaires externes de référence tels que Navex ou LinkedIn Learning, le catalogue de l'Academy offre une gamme de plus de 200 modules de formation et de tests de validation des connaissances selon différentes modes d'apprentissage (en ligne, présentiel, mixte, classe virtuelle).

En 2022, l'autoproduction des premiers learnings Visiativ a été lancée, l'objectif étant en 2023 d'automatiser et produire plus de 50 modules d'apprentissages ainsi que de créer un catalogue international.

Début 2023, les formations autoproduites seront traduites en anglais et disponibles pour le Royaume-Uni, le Benelux et l'Allemagne, ainsi qu'en cours d'année pour les Etats-Unis.

7.5.3 Entretiens individuels

Dans le cadre de son cycle de vie collaborateur, Visiativ prévoit la conduite d'entretiens individuels, réunissant à la fois entretien de performance et entretien de développement (la conduite d'un seul entretien fusionnant ces deux évaluations sera effective en 2023)

Concernant l'évaluation de la performance, il s'agit d'un moment fort du cycle de vie qui 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.

Au regard de l'évaluation de la performance et du potentiel du collaborateur, l'évaluation de développement permet de faire le point sur les besoins en formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs afin d'aligner attentes des salariés et besoins de l'entreprise.

Cet échange est considéré comme stratégique car il permet ainsi de développer ses talents et de les fidéliser en anticipant leur souhait d'évolution professionnelle et les plans de développement professionnel.

A l'issue de la campagne 2022, 96.28% des entretiens individuels ont été menés, en hausse de 2 points par rapport à l'an dernier.

A horizon 2023, Visiativ maintient son objectif d'avoir 100% des collaborateurs éligibles ayant bénéficié d'un entretien individuel (intégrant évaluation de performance et évaluation de développement)

*Rappel des objectifs de notre feuille de route (Périmètre France)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Développer les compétences et les potentiels	Réaliser 100% des entretiens de performance et individuels pour les collaborateurs éligibles	94% / 94%	94% / 94%	96,28%

7.5.4 Bilan 2022 Formations

Dans un contexte de transformation, les axes stratégiques de développement de compétences en 2022 portaient sur l'accompagnement des managers à faire face aux changements, l'amélioration de l'expertise métier des conseillers et des commerciaux et le développement des connaissances des collaborateurs de notre offre de produits et services. Ces axes stratégiques seront reconduits en 2023.

Le programme de l'Academy Visiativ sur la partie internationale étant en cours de déploiement, le bilan 2022 se concentre sur le périmètre France.

Pour 2022 le périmètre du plan de formation est le suivant : ABGI France, Entreprise DU FUTUR, iPorta, Kalista, Living Actor, Spreading Apps, Timelab (clos Au 31/08), Visiativ, Visiativ 3D Printing, Visiativ Managed Services, Visiativ Operations & Procurement, Visiativ Software, Visiativ Solutions et Visiativ Solutions Entreprise.

Formations obligatoires

Le tableau ci-dessous reprend les données en matière de formations obligatoires dispensées pour la France en 2022.

Périmètre France (formations obligatoires)	2022
Nombre de formations dispensées	1545
Nombre de collaborateurs formés	803
Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année	93%
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	2193.25
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur formé	2.73h

En 2022, Visiativ en France a poursuivi la mise en œuvre de ses formations obligatoires grâce notamment à la mise en place de l'Academy. Les formations obligatoires incluent :

- La cybersécurité ;
- Le RGPD ;
- Le Référent harcèlement ;
- L'habilitation électrique ;
- Le recyclage SST ;
- Réussir l'inclusion des personnes handicapées (accord handicap) ;
- La sensibilisation aux troubles du spectre autistique (accord handicap) ;
- Un webinaire sur la gestion du stress (non obligatoire mais prévention).

En particulier au titre de la sécurité et de la protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, **les formations Compliance (formation Compliance : « Devenez acteur de notre cybersécurité », et formation « Protection des données personnelles – réglementation RGPD »)** ont été déployées en 2022 en tant que formation obligatoire (100% digitale et disponible sur l'espace de développement RH via l'Academy). Elles ont été respectivement suivies par 86.85% et 79.7% des collaborateurs.

- **Formations Développement :**

Les investissements faits en 2021 sur la formation (à travers la création de l'Academy, la forte augmentation du budget alloué ainsi que l'arrivée d'une personne mobilisée à temps plein sur la mise en œuvre du plan de formation) ont permis une augmentation significative du nombre de collaborateurs formés (en 2022, 629 collaborateurs ont reçu au moins une formation au cours de l'année – hors formations obligatoires - chiffre qui a quadruplé par rapport à 2021).

Un des exemples emblématiques est la formation Drive portant sur le développement du leadership de nos managers.

Le programme Drive

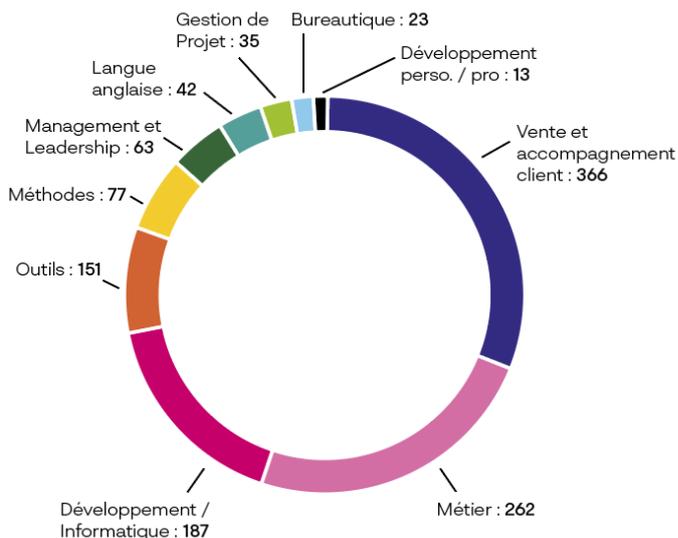
Lancé en mars 2021 et se poursuivant jusqu'à fin 2023 (représentant plus de 37% du budget Formation -hors financement FNE-), le programme Drive reflète la priorité donnée à la formation des managers afin d'accompagner le développement de Visiativ. Cette formation se caractérise par l'accompagnement opérationnel au quotidien par les HR Business Partner, un programme de formation (animé par un cabinet extérieur) de développement du leadership et du management de la performance de 42 heures en présentiel (ainsi qu'en e-learning), ainsi que la création d'une communauté de managers permettant l'échange de bonnes pratiques et l'entraide.

En France, ce programme de formation a été dispensé auprès de 143 managers, sur plus de 6000 heures et sur une période de 18 mois. En 2022, il a été dispensé en premier lieu aux Directeurs et leurs N-1 ce qui représente 61 managers formés. Sur 2023, le programme continue et sera dispensé à l'ensemble des managers opérationnels.

De manière plus globale, sur les 1219 formations dispensées, les thématiques de formation se sont réparties de la manière suivante :

Données 2022 :

Bureautique	23
Développement / Informatique	187
Développement perso/pro	13
Gestion de Projet	35
Langue anglaise	42
Management et Leadership	63
Méthodes	77
Métier	262
Outils	151
Vente et accompagnement client	366



Par ailleurs en 2022, Visiativ a poursuivi son partenariat avec l'IRIIG pour la formation d'un collaborateur en MBA.

Formation – Périmètre France (formations non obligatoires)	2021	2022
Nombre de formations dispensées sur l'année	241	1219
Nombre de collaborateurs ayant participé à au moins une session de formation dans l'année	156	629
Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année	21.82%	73%
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	6215	13348
Nombre moyen d'heures de formation dispensées sur l'année par collaborateur formé	39.83	21.2
% Budget formation vs Masse Salariale	0,53%	0.9%

Le tableau ci-dessus reprend les données en matière de formation de développement dispensée pour la France. Par ailleurs, afin d'apprécier le nombre de formations dispensées en 2022, ces données sont calculées sur la base de l'effectif moyen au 31 décembre 2022 des entités Visiativ concernées par le plan de formation 2022.

***Rappel des objectifs de notre feuille de route**

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Développer les compétences et les potentiels	Atteindre au minimum 50% de l'effectif ayant reçu au moins une formation sur l'année (hors formations obligatoires)	27%	22%	73%

7.5.5 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 poursuit et approfondit les partenariats avec les écoles, universités et instituts, ce qui permet 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 utilisé le dispositif CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) pour recruter de nouveaux collaborateurs. Ce contrat tripartite entre doctorants, laboratoires et entreprises permet non seulement de favoriser les échanges entre la recherche publique et le milieu socio-économique privé, mais aussi de développer l'emploi des docteurs en entreprise, renforçant ainsi des dynamiques d'innovation collective et des synergies intersectorielles.

En 2022, Visiativ a poursuivi l'accélération cette dynamique en embauchant 54 nouveaux alternants, qui représentent ainsi 8.16% 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 – Périmètre France	2022
Nombre d'alternats présents au 31.12	73
Part des alternants dans l'effectif total au 31.12	8.16%
Nombre d'alternants recrutés sur l'année	54
Nombre de stagiaires présents au 31.12	28
% de conversion d'alternants en CDI/CDD	31%

Au-delà du recrutement, le programme Graduate met également l'accent sur l'intégration des stagiaires et alternants avec un plan d'intégration et de suivi spécifique. Ces derniers sont aussi fédérés via une communauté dédiée leur permettant d'échanger et obtenir des informations pratiques.

Ces efforts se sont concrétisés pour Visiativ par l'obtention pour la première fois de la certification HappyIndex®Trainees. Cette enquête a pour but de sonder l'avis des jeunes collaborateurs quant à leur expérience au sein de Visiativ (*voir certifications et labels*). En 2022, 88,9% des stagiaires et alternants interrogés ont salué la qualité de leur intégration. Plus globalement, 81,5% des stagiaires et alternants interrogés recommanderaient Visiativ pour un stage, une alternance ou un V.I.E.

Chiffres clés	
Taux de participation	77,1%
Opinions favorables (entre 4 et 5 étoiles)	77,2%
Net Promoter Score	7.7
« Je recommanderais cette entreprise pour y faire un stage / alternance / VIE »	

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 de bilan est mené avec les alternants et stagiaires pour apprécier leurs attentes, leurs projections et leurs souhaits d'évolution.

En 2022, 31% des Graduate se sont vus proposés un premier contrat au sein de Visiativ.

7.5.6 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 éligibles 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 ayant passé un entretien reçoit une réponse ;
3. A 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 RH 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 RH, 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 2022, le pourcentage de postes pourvus grâce à la mobilité interne a atteint 14%, en baisse par rapport à 2021. Cette baisse est à mettre en corrélation avec la nature des postes ouverts et aux types de compétences requises dans le cadre de ces opportunités. A horizon, 2023, Visiativ maintient son ambition d'atteindre 20% de postes pourvus grâce à la mobilité interne, notamment avec le développement des parcours de formation ouverts aux collaborateurs.

Rappel des objectifs de notre feuille de route (périmètre France)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Développer les compétences et les potentiels	Pourvoir 20% de nos postes grâce à la mobilité interne	14%	21%	14%

8. Empreinte sociétale et écosystème

8.1 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.

Cela se concrétise par des engagements notamment envers :

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, soutenu 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 2022, le collectif a notamment permis de mettre en lien Visiativ avec les besoins de l'association Emmaüs Connect, qui collecte le matériel informatique inutilisé dans les entreprises, afin de le faire reconditionner par des chantiers d'insertion pour enfin le revendre à prix solidaire à des personnes en situation de précarité. Ce soutien se traduira début 2023 par le don de plusieurs PC. Par ailleurs les collaborateurs de Visiativ se sont engagés également en réalisant des collectes de vêtements, produits d'hygiène, jeux et jouets, remises à des associations, ainsi que des boîtes solidaires de Noël distribuées aux sans-abris lors des maraudes.

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. En 2022, ce sont 140 managers qui ont suivi cette formation. En 2023, l'ensemble des collaborateurs de Visiativ sur les différentes agences seront formés tout au long de l'année.

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, ateliers de reconditionnement d'ordinateurs donnés par Visiativ, etc.).

Robotique First France

Robotique First France est le partenaire français de l'organisation FIRST (For Inspiration and Recognition of Science and Technology) fondée en 1989 pour inspirer l'intérêt et la participation des jeunes en science et technologie. Basé aux Etats-Unis, l'organisme conçoit des programmes en science et technologie accessibles et innovants qui motivent les jeunes à poursuivre des études et à découvrir des opportunités de carrière en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques, tout en acquérant de la confiance, des connaissances et des compétences de vie.

Dans sa volonté de promouvoir les métiers techniques et notamment du secteur numérique auprès des jeunes publics et en particulier auprès des jeunes filles, Visiativ apporte un soutien global aux activités de Robotique First au travers des différents programmes mis en œuvre dont la compétition First Robotics, qui met au défi des équipes de lycéens de 14-18 ans dans le but de lever des fonds, concevoir une identité d'équipe, travailler en équipe et construire et programmer des robots de taille industrielle.

Université Catholique de Lyon

La part des jeunes filles ou des femmes dans les filières de formation au numérique demeure faible partout dans le monde. Dès lors, Visiativ se voit confronté à un manque de candidatures féminines, ce qui mécaniquement impacte leur représentation dans l'entreprise.

Pour lutter contre cette situation cette année le partenariat avec l'UCLy s'est orienté vers la volonté de contribuer à une bourse d'études visant à promouvoir l'orientation des femmes, jeunes filles, vers ces métiers (et notamment vers les cursus proposés par l'ESDES (École Supérieure pour le Développement Economique et Social).

Hospices civils de Lyon

Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP) depuis 2017, la Fondation des Hospices Civils de Lyon (HCL) vise à soutenir financièrement les projets déployés au sein des HCL. L'un de ces projets vise à doter le bloc de neurochirurgie pédiatrique de l'Hôpital Femme Mère Enfant d'un exoscope, offrant un système de visualisation robotisée (avec possibilité d'une visualisation en 3D) intégrant à la fois l'imagerie microscopique et l'imagerie endoscopique. Cette innovation technologique, qui offre aux chirurgiens une meilleure vision de leur terrain d'opération, permet d'améliorer la précision de la résection des lésions cérébrales, avec un impact majeur sur la qualité et la sécurité de l'exérèse des tumeurs cérébrales. Soucieux d'apporter son expertise - y compris en matière d'innovation – et de la mobiliser au service de la santé, Visiativ a apporté un soutien permettant l'achat de cet équipement.

Ecole 42

Ecole 42 a pour objet de former gratuitement des étudiants et demandeurs d'emploi à l'informatique et à l'encodage de sorte qu'ils soient capables de s'adapter à l'évolution constante et rapide du numérique. Depuis sa création en 2017, 42 Lyon Auvergne-Rhône-Alpes propose des méthodes de travail innovantes avec l'apprentissage en pair à pair et par l'erreur, la communication horizontale et la correction entre camarades. La formation repose sur des valeurs fortes, comme l'ouverture à tous et toutes, la gratuité et l'excellence. Tout est mis en œuvre pour permettre une insertion professionnelle durable.

Engagé sur ces problématiques, Visiativ a apporté un soutien global aux activités de l'Ecole 42, situé au Campus Région du Numérique de Charbonnières-les-Bains.

La Mâche

La Fondation Ecole La Mâche forme les jeunes aux métiers de l'industrie, du bâtiment et des nouvelles technologies. Face à l'accroissement du nombre d'élèves dans la région Auvergne-Rhône-Alpes dans les 10 prochaines années, à un monde technique qui a du mal à recruter, et à des métiers en constante évolution, il est urgent de préparer dès à présent plus de jeunes et notamment des femmes aux métiers techniques. Engagé sur ces problématiques, Visiativ a soutenu la mise en place de projets innovants sur le plan pédagogique, professionnel et technique, en particulier dans le cadre du cursus Bac STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable). La 3D étant au cœur de l'enseignement technique, un des objectifs est notamment d'en renforcer son utilisation dans la pédagogie en acquérant des équipements utilisant cette technologie.

Ces partenariats représentent une partie des montants engagés au titre du mécénat sociétal et environnemental en 2022 (qui recouvrent un nombre plus large d'actions engagées).

***Rappel des objectifs de notre feuille de route** (Rappel périmètre Monde)

Enjeu	Objectifs 2023	2020	2021	2022
Développer l'impact et le mécénat financier	Doubler les moyens pour le mécénat sociétal et environnemental	101 000 €	151 288 €	205 700 €

8.2 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 phygitale des collaborations transformatives

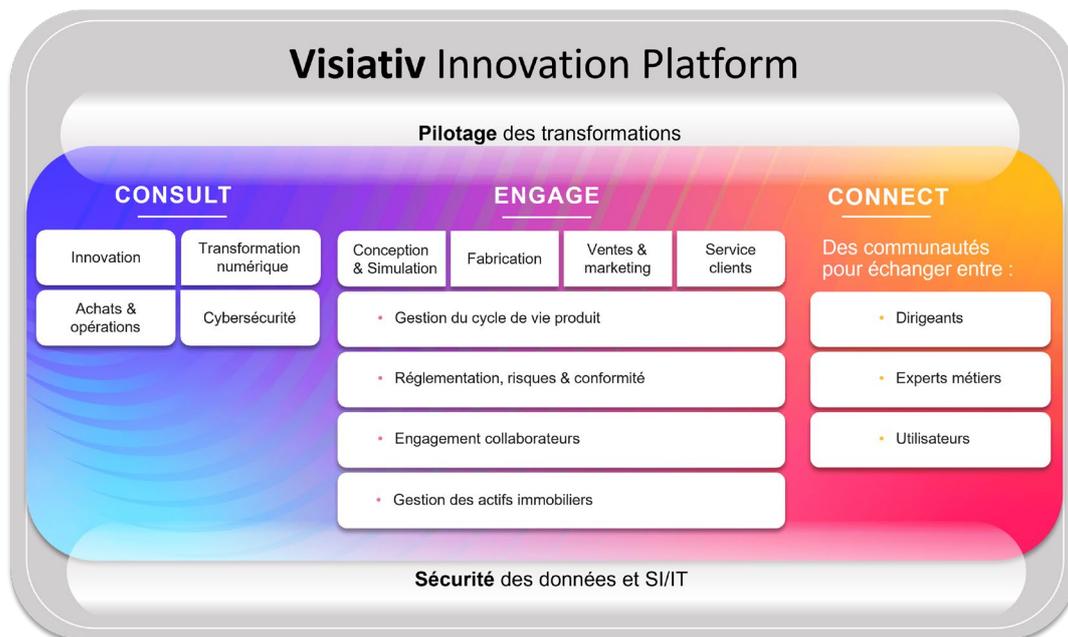
Réinventer la valeur des entreprises en réunissant une communauté physique et digitale de dirigeants et comités exécutifs de PME et ETI, telle est la singularité de l'Entreprise DU FUTUR depuis sa création. Cette initiative, créée et portée par Visiativ aux côtés d'une dizaine de membres fondateurs, 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 : 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. SWARM est une 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).

8.3 L'intégration des enjeux RSE dans les offres de services Visiativ



La proposition de valeur de Visiativ pour nos clients ETI et PME s'articule autour de notre **Visiativ Innovation Platform** qui s'incarne en 3 piliers : CONSULT, ENGAGE, CONNECT.

CONSULT

Le pilier CONSULT comprend l'ensemble de nos offres de conseil pour accompagner les entreprises vers une performance et une croissance durable.

Pour faire face aux enjeux de performance et croissance durable des entreprises de nos territoires, nous travaillons activement pour déployer des initiatives en faveur de l'innovation et la décarbonation.

La décarbonation de l'industrie est un enjeu stratégique de la lutte contre le réchauffement climatique. En effet, l'industrie française représente à elle seule 18% des émissions de gaz à effets de serre en France. C'est pourquoi, depuis septembre 2020, la France a fait de la décarbonation de l'industrie une des stratégies majeures d'accélération de l'innovation.

Acteur incontournable du management et financement de l'innovation, ABGi déploie un ensemble de solutions pragmatiques permettant à ses clients d'exploiter le potentiel des dispositifs en vigueur en France et en Europe. En 2023, nous travaillons auprès des entreprises de nos territoires, mais également des grands groupes pour améliorer la structuration, le financement et l'exécution des projets de R&D, notamment en faveur de la décarbonation.

- Premièrement, pour accompagner la structuration des initiatives chez nos clients, nous déployons un diagnostic stratégique complet intégrant les émissions de gaz à effet de serre (GES) et proposons de réfléchir avec nos clients aux actions de réduction à travers l'innovation.

- Ensuite, pour accélérer l'innovation, nous accompagnons nos clients sur l'identification des guichets et le montage de dossier afin de solliciter les financements en faveur des projets visant à réduire notre empreinte, comme l'ADEME ou le Fond de l'Innovation Européen.
- Enfin, nous déployons quotidiennement nos consultants chez nos clients pour accélérer l'exécution des projets de recherche et développement, particulièrement sur les initiatives en faveur de la décarbonation de l'économie.

L'ensemble de nos initiatives et approches s'inscrivent dans le cadre du pacte vert pour l'Europe qui déploie un ensemble de mesures visant à engager l'UE sur la voie de la **transition écologique**, avec pour objectif ultime d'atteindre la neutralité climatique à l'horizon 2050.

ENGAGE

Le pilier ENGAGE permet le déploiement pour nos clients de solutions digitales, les solutions métiers renforcées par nos services de déploiement, formation et optimisation.

La plupart de nos solutions métiers participe naturellement à la mise en place et le renforcement de la politique RSE de nos clients :

- **Conception & Simulation et Fabrication**

La modélisation 3D et l'optimisation topologique réduit le poids et la matière nécessaires à la fabrication de nouveaux produits. De même la simulation et l'impression 3D optimise le nombre de prototypes physiques (réduction des déchets / réduction des reprises produits) et ouvre de nouvelles options de production (réduction consommation énergétique / production au bon moment et réduction des stocks)

La meilleure gestion des options et variantes des produits dès la conception (par exemple avec notre partenaire DriveWorks) réduits le nombre de produits, de pièces détachées ou encore du volume des stocks.

Nos solutions myCAD et sa communauté, intégrées aux produits SOLIDWORKS de Dassault Systèmes, permettent d'optimiser et réduire le nombre et volumes de tâches à faible valeur ajoutée des collaborateurs du bureau d'études : leur métier est valorisé, accéléré et modernisé, leur vie professionnelle améliorée permettant ainsi leur rétention au sein de l'Entreprise.

- **Services Clients et Ventes & Marketing**

L'optimisation du service client réduit le taux de défaillance des produits (réduction nombre d'interventions et pollutions associées) et renforce la durabilité des produits (montage / démontage / pièces détachées / réparabilité). Notamment, notre offre « Visiativ Condition Based Maintenance » permet d'anticiper sur les pannes des produits connectés (IIOT ou Internet Industriel des Objets Connectés).

La vente omnicanal (optimisation des tournées commerciales, vente en ligne B2B) participe aussi à l'objectif de réduction des émissions de GES.

Le Merchandising Digital optimise la génération des photos virtuelles à partir des données du produit : plus besoin de déplacements coûteux en temps et énergie pour préparer la vente et rendus réalistes de ses produits.

- **Gestion du Cycle de Vie produit**

L'analyse des produits et assemblages au travers de leurs différentes nomenclatures (ou x-BOM : création, industrialisation) permet de mettre en œuvre une amélioration continue permettant de réduire le poids, le nombre de matériaux polluants, la liste des fournisseurs (ou un meilleur « sourcing » plus local par exemple).

L'éco-conception prend forme lors de la modélisation 3D et simulation du produit mais perdure durant tout le cycle de vie du produit jusqu'à son maintien en opération (meilleure durabilité / meilleure réparabilité), recyclage et/ou démontage. Les produits s'améliorent continuellement (« la version B du produit est encore meilleure que la version A ! »).

L'associativité constante entre les données de conception, industrialisation et production notamment permet la génération à moindre énergie des données techniques du produit (notamment la production de catalogues digitaux, de documentations techniques ou encore de guide de montage / démontages au travers du PIM ou Product Information Management).

La vie des collaborateurs est simplifiée : il peut se concentrer sur des tâches intéressantes et à forte valeur ajoutée.

- **Réglementation, Risques et Conformités**

La mise en place des bons processus et actions de suivi qualité renforce l'adéquation des produits et solutions aux exigences toujours plus pointues liées à la transition énergétique et écologique. La traçabilité des actions nécessaires est assurée.

Nos offres autour de la gestion des risques et assurances du bâtiment renforcent aussi l'exécution des actions permettant la gestion efficace des bâtiments (bureaux, magasins et autres locaux de production) dont leurs moindres consommations énergétiques ainsi que leurs adéquations aux missions des collaborateurs.

- **Engagement Collaborateurs**

Nos solutions permettent d'améliorer la vie des collaborateurs au travail comme via la mise en place de l'intranet (partage d'informations et meilleures communication), le stockage et partage de leurs documents personnels ou encore l'accès simplifiés et rapides aux outils du quotidien : des actions clés pour pouvoir s'adapter aux nouvelles générations Y et Z qui arrivent sur le marché.

- **Gestion des actifs immobiliers**

Modéliser le bâtiment (pièces, plans, documentations techniques, etc...) et permettre sa maintenance et son optimisation est au centre de nos solutions de gestion des actifs immobiliers : moins d'efforts, moins d'énergie pour agir concrètement sur ces assets clés de l'Entreprise.

- **Sécurités des Données et IS/IT**

Réduire le stress de toute l'Entreprise et ses collaborateurs, réduire les temps d'immobilisation voir de perte totale de données pour assurer une continuité de production (donc perte de temps, d'énergie, de matière), ce sont précisément les objectifs de nos solutions de cybersécurité et/ou sauvegarde.

De manière générale, la transformation numérique des entreprises est au cœur d'une approche RSE réussie, notamment pour réduire les temps (donc énergie et matière) de mise sur le marché d'un produit optimisé.

- En sus des solutions métiers illustrées précédemment, un exemple simple peut être la dématérialisation des factures au travers de notre partenaire esker.fr
- Plus important, notre approche totalement innovante depuis diagnostic, puis la mise en place d'une feuille de route de transformation et enfin le suivi des indicateurs clés (KPI, suivi ROI, météo projets/programmes) autorisent
 - Nos clients à se transformer plus rapidement et à moindre risque
 - A effectuer ces transformations à moindres efforts et énergie
 - A motiver et inspirer leurs collaborateurs
- Cette approche est rendue possible via notre solution « **Visiativ Transformation Pilot** » au sein de la solution métier « **Pilotage des Transformations** » :
 - La transformation s'effectue par domaine : transformation numérique, cybersécurité ou encore RSE
 - Pour ce dernier domaine (RSE) nous agréons et mettons en œuvre le savoir-faire de partenaires clés :
 - Par exemple **Good Steps**, pour l'identification et l'exécution d'actions clés RSE pour l'Entreprise et ses collaborateurs. En effet Visiativ et Good Steps unissent leurs expertises pour accompagner les PME et ETI dans la mise en place et le pilotage de leurs démarches RSE.
 - Par exemple **Naldéo**, pour l'audit, la mesure et voir jusqu'au suivi outillé des performances énergétiques des assets de l'Entreprise (outils et processus de production, bâtiments, etc...). L'association avec Naldéo 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.

- Certains partenaires comme **AirSaas** (gestion de Programme au niveau du Comité de Direction ou COMEX) facilitent et accélèrent ces projets de transformation.
- Enfin, la capitalisation sur les performances et transformations réussies des Entreprises paires facilite la définition des objectifs atteignables de chaque nouvelle transformation.

CONNECT

Le pilier CONNECT incarne concrètement l'approche Visiativ « Sharing is growing » : le partage et l'échange entre communautés est essentielle à la création de valeur. Visiativ considère ses clients comme des partenaires, et à ce titre déploie à leur service sa capacité de catalyseur au travers de communautés métier (Services clients, Vente et marketing, IT, Industrie 4.0 etc.).

Cette relation forte s'incarne aussi à travers des événements dédiés : ainsi en 2022, la journée CONNECT s'est déroulée au Groupama Stadium de Lyon et a permis de rassembler ces communautés autour de nombreux partages d'expériences : pilotage des transformations, projets RSE etc. Comme les éditions précédentes, la journée CONNECT a été basée sur des retours d'expérience clients et des paroles d'experts.

Plus d'une vingtaine de clients ont témoigné sur leur transformation : AIRWELL, ALDES, ASCENT AEROSPACE, CLECIM, ER INGENIERIE, FERMOB FIVES, GYROLIFT, LAFUMA MOBILIER, LPG, MARRE, RADIAL, SAMMODE, SOCAPS, SPIE, WELDING ALLOYS...

La dynamique de l'écosystème nourrie par Visiativ s'incarne également à travers l'Entreprise DU FUTUR (cf Empreinte sociétale) qui en 2022 a notamment impulsé pour un de ses partenaires du CAC 40 acteur de l'environnement un cercle thématique portant sur la transformation écologique. L'objectif étant de regrouper des dirigeants et de sensibiliser aux principaux enjeux liés à l'environnement dans les entreprises.

8.4 Relation client :

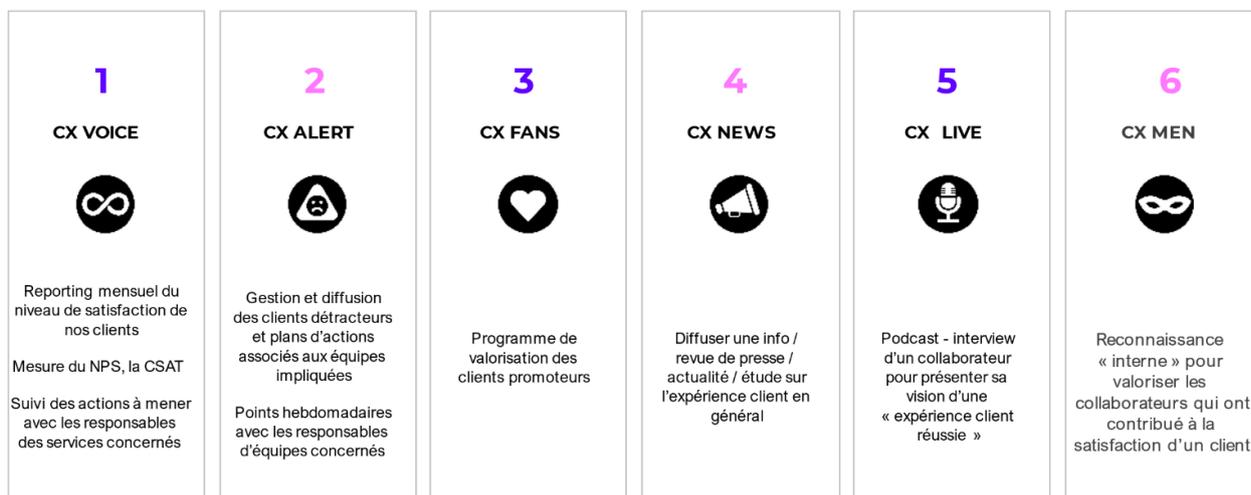
8.4.1 Expérience client

Chez Visiativ, l'expérience client se définit comme l'ensemble des interactions avec les clients. Afin que ces derniers puissent interagir efficacement avec Visiativ, il convient de générer pour les clients une **expérience globale réussie et agréable**.

L'animation de l'expérience client s'appuie sur un programme nommé CX ADDICT né en 2022, selon les axes stratégiques suivants :

- Analyse du parcours et gestion des retours clients ;
- Traitement des clients détracteurs et promoteurs ;
- Valorisation des contributeurs internes ;
- Partage et diffusion de la culture client Visiativ.

Le programme se découpe en plusieurs initiatives, certaines déjà lancées et d'autres en cours de lancement. Les voici :





Mesure de la satisfaction client - Périmètre France

	2022
Taux de décroché du service client	86,5%
Net promoter score	45
Délai moyen de prise en charge des demandes téléphoniques	23s.
Nombre de retours clients récoltés via les enquêtes de satisfaction sur l'année	10000

Est ce que vous recommanderiez ENTREPRISE à un ami ou à une connaissance ?



Peu probable

Neutre

Très probable



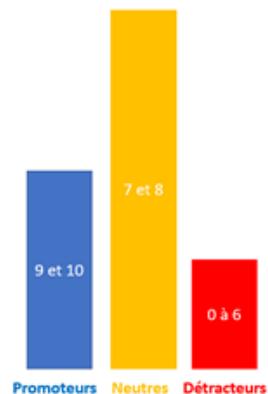
Détracteurs

Neutres

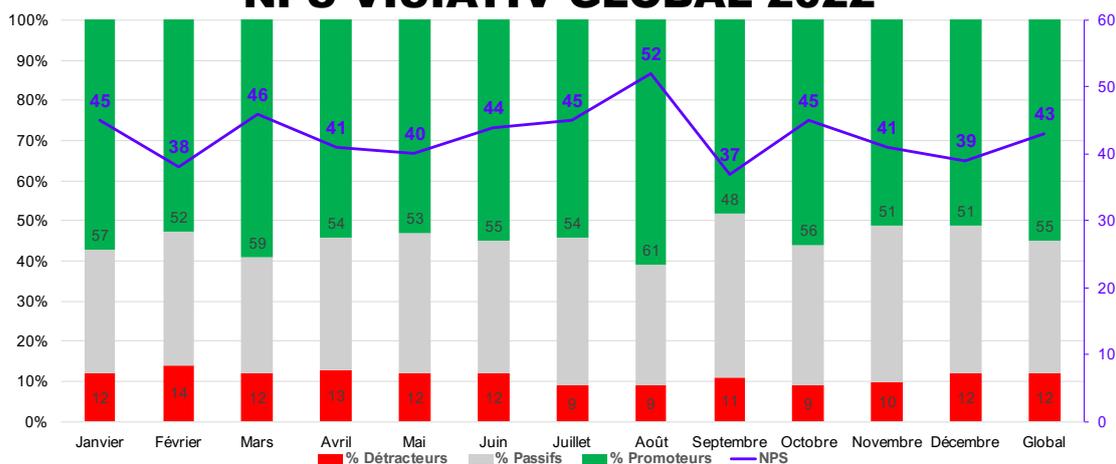
Promoteurs

eNPS = % de Promoteurs - % Détracteurs

10 eNPS = (30% - 20%)



NPS VISIATIV GLOBAL 2022



Retours 2022 : 10 600 retours

Tout en restant au-dessus de l'objectif d'une valeur de 40, on constate en 2022 une légère baisse du NPS qui s'explique par l'ouverture de l'enquête à un nombre plus élevé de points de contacts (+2500 retours qui correspond à +24% de réponses), ce qui mécaniquement peut se traduire par un nombre plus élevé de potentielles insatisfactions. Ces nouveaux points restent à optimiser, l'objectif pour nous est de les mettre sous contrôle afin de comprendre ces éventuelles insatisfactions le cas échéant, et de mettre des actions en place grâce aux retours de nos clients.

*Rappel des objectifs de notre feuille de route (périmètre)

Enjeu	Objectif 2023	2020	2021	2022
Faire progresser la satisfaction de nos clients	Avoir un Net Promoter Score client moyen > 40	NA	52	45

8.5 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 priorisées 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.

En mars 2022 un Innovation LAB portant sur le pilier Consult a eu lieu avec notamment pour objectif le fait de réfléchir à la structuration d'une offre de services intégrant les piliers de la RSE. Ces ateliers ont permis de partager avec nos principaux clients les attentes et les enjeux liées à la RSE dans leurs métiers.

9. Empreinte environnementale

Le secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a été longtemps considéré comme une industrie source de solutions innovantes aux enjeux de transition écologique, accélérant les processus de dématérialisation et de rendez-vous digitaux, au profit de la diminution de l'impact carbone du secteur du transport. Néanmoins, l'apparition croissante de nouveaux outils et logiciels numériques au cours des dernières décennies entraîne la raréfaction des ressources planétaires liées à leur production, ainsi qu'une accumulation de déchets électroniques à l'origine de la pollution numérique, obligeant les entreprises à repenser leurs stratégies environnementales pour se tourner vers des approches de rationalisation et de sobriété. De plus, les réglementations internationales se durcissent pour lutter contre la mutation climatique à grande échelle, encourageant les acteurs publics comme privés à prendre leurs responsabilités pour diminuer leur impact environnemental.

Les engagements de Visiativ en faveur de l'environnement se traduisent par des actions concrètes pour calculer puis réduire l'impact carbone de l'entreprise. Mais l'entreprise souhaite également aller plus loin en embarquant l'ensemble de ses parties prenantes dans sa transition écologique, de ses collaborateurs, à ses clients, en passant par ses fournisseurs. Grâce à ses différents partenariats, Visiativ entend étendre ses engagements, de manière à lutter à échelle internationale pour la préservation des milieux naturels et des ressources planétaires, et entend reconsidérer sa trajectoire environnementale pour prendre en compte progressivement une approche plus durable de ses activités, afin de répondre aux enjeux environnementaux de plus en plus forts de son secteur.

9.1 Notre impact carbone

Le bilan carbone constitue un point majeur de la mise en œuvre de la stratégie et plan d'actions de Visiativ en matière d'environnement. En effet, c'est grâce à ce bilan que l'entreprise peut mettre en place des actions concrètes pour l'améliorer et cibler les domaines stratégiques.

9.1.1.1 Méthodologie

Visiativ dresse son bilan carbone sur l'ensemble de ses activités du périmètre France, à partir de la Méthodologie Bilan Carbone®, développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). La méthode Bilan Carbone® 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

Le périmètre de reporting couvre le périmètre France de l'activité de Visiativ en-dehors des entités acquises au cours de l'année, telle que précisé en introduction du présent document DPEF (cf paragraphe I.).

Méthodologie de collecte par poste d'émissions

Energie

Les données collectées pour l'énergie concernent les consommations d'électricité des bureaux de Visiativ, étant donné que l'ensemble des bâtiments sont chauffés et éclairés à l'électricité. En 2022, l'entreprise a déployé un outil de gestion et de suivi de ses consommations énergétiques, qui remonte automatiquement les données à partir de consommations remontées en temps réel par les différents fournisseurs. Ainsi, pour la majorité des sites, les données sont automatiquement et directement remontées de la plateforme.

Pour les sites de Moirans, Paris Gare de Lyon et Le Petit Quevilly, pour lesquelles la consommation énergétique n'est pas reportée directement car intégrée dans les charges locatives des bâtiments, il a été procédé à une extrapolation de la consommation par site à partir de la consommation électrique moyenne au m² de l'ensemble des autres sites (soit 94,31 kWh par m²). La même extrapolation a été faite pour le site des Auxons, ainsi que pour Schiltigheim, site pour lequel la donnée ne remonte pas encore automatiquement.

Intrants

- Papier et fournitures

Les données pour ce poste ont été récupérées pour la plupart grâce aux commandes d'achats et de papiers effectuées de manière centralisée par le siège de Visiativ. Pour les autres sites (Caluire et Cuire, La Tour de Salvagny, Le Petit Quevilly, et Lyon Confluence), les données ont été récupérées directement auprès des référents de sites. Les autres sites n'ont pas effectué de commandes en 2022.

- Prestations de services et autres achats

Les données relatives aux prestations de services liées au transport, tels que les frais relatifs à la location de voiture et les frais annexes de déplacements, ont été récupérées auprès de l'agence de voyage de Visiativ.

Les données relatives aux prestations d'hébergement et de restauration ont été récoltées d'une part via l'extraction de notes de frais comptables, d'autre part 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.

Déplacements

- Déplacements professionnels

L'ensemble des données concernant les déplacements en avion et en train ont été récoltées à partir des informations fournies par l'agence de voyage, en relevant les consommations en CO2 des trajets effectués par les collaborateurs. Concernant les déplacements en véhicules de fonction, les données extraites de l'état de parc de la flotte automobile sont les émissions CO2 émises par les véhicules en service sur l'année 2022.

- Déplacements domicile-travail

Les données ont été collectées via une enquête effectuée sur le SIRH de l'entreprise. En concordance avec l'accord télétravail mis en place, nous avons calculé l'impact carbone des trajets en prenant une moyenne de 3 aller-retours par semaine, pour un total de 114 jours travaillés en 2022, c'est-à-dire hors week-ends, jours fériés, et en déduisant 5 semaines de congés payés et 10 jours de RTT. Les collaborateurs n'ayant pas répondu à l'enquête ont été calculés par extrapolation.

Immobilisations

- Immobilier

Les données ont été collectées à partir des surfaces en m² de chacun des bâtiments de bureaux du territoire, récupérées directement sur notre plateforme digitale de gestion et de suivi des environnements de travail de Visiativ, déployée au cours de l'année 2022.

- 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 de nos outils et services numériques 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 utilisé l'amortissement carbone lié à l'usage, c'est-à-dire en prenant en compte le total des km parcourus par la flotte sur l'année (source liée à notre outil de gestion centralisée de flotte automobile Visiativ), et en le divisant par la durée de vie moyenne des véhicules en km, fournie par l'ADEME. Le pourcentage obtenu est ensuite multiplié par le poids moyen des véhicules relayé par l'ADEME en 2021, afin d'obtenir un poids en tonnes, qui pourra être multiplié par le facteur d'émissions en kgCO₂e/tonnes de la Base Carbone, relatif à l'impact carbone de la fabrication des véhicules.

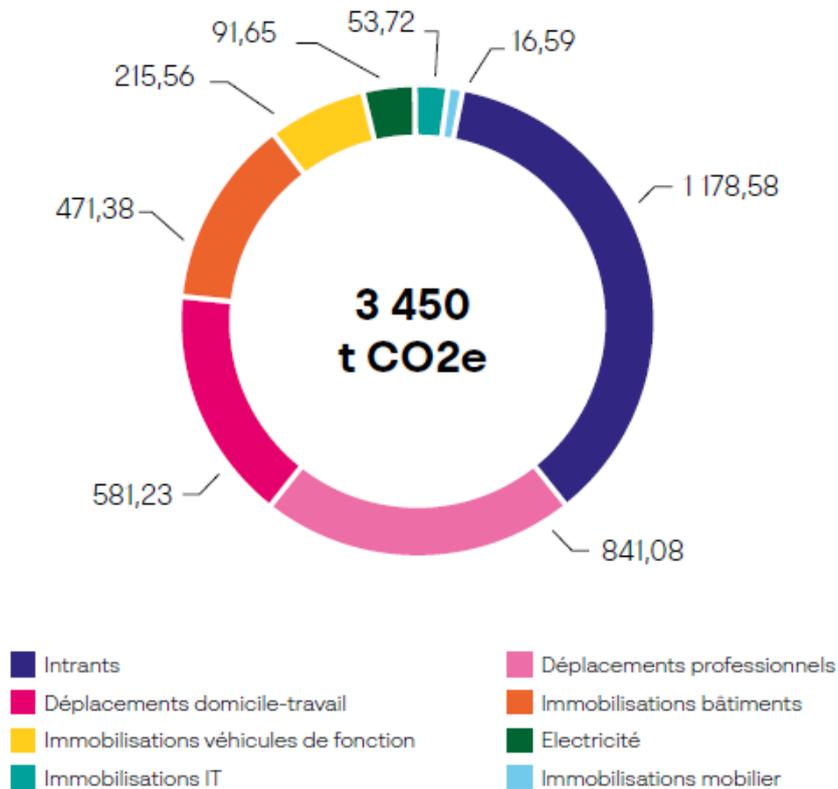
- Mobilier

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 895 à fin décembre 2022.

9.1.2 Bilan carbone 2022

Bilan carbone - France

En 2022, les émissions GES totales de Visiativ s'élèvent à **3 450 t CO₂e**.



Parce que nous avons changé de méthode de calcul pour les déplacements professionnels ainsi que pour les immobilisations de véhicules, nous avons recalculé le bilan carbone 2019, bilan de référence pour les objectifs de réduction de Visiativ.

	2019	2022
Emissions GES totales (en t CO₂e)	3 178	3 450
Effectif en France	806	895
Emissions GES par collaborateur (en t CO₂e)	3,94	3,85

Nous pouvons ainsi observer une augmentation à hauteur de 8% des émissions de GES en valeur absolue entre 2019 et 2022. Cette augmentation s'explique, malgré les nombreuses actions déployées, par la forte croissance de notre activité durant ces 3 dernières années. En effet, les émissions de GES par collaborateur ont quant à elle réduit de 2% entre 2019 et 2022, tandis que les émissions de GES par chiffre d'affaires ont réduit de 17%, passant d'un CA de 203,2M€ à 258,7M€.

	2019	2022
Emissions GES totales (en t CO2e)	3 178	3 450
Chiffre d'affaires annuel (en M€)	190	258,7
Emissions GES par Chiffre d'Affaires (en t CO2e/M€)	15,64	13,33

Afin de prendre en considération la forte croissance de nos activités et d'avoir un indicateur objectif basé sur notre modèle d'affaires lié à nos activités, la trajectoire de réduction carbone est aujourd'hui calculée à partir de l'indicateur de nos émissions GES par Chiffre d'Affaires.

Répartition des émissions de GES

Répartition des émissions de GES par scope :

Les émissions carbone de Visiativ ont également été réparties par scope ci-dessous, afin de pouvoir évaluer les postes les plus émissifs de GES selon ce nouveau prisme.

SCOPES	Emissions GES associées en 2022
Scope 1 : Emissions directes de GES	427,52 t CO2e
Dont Emissions directes des sources mobiles de combustion	427,52 t CO2e
Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie	61,15 t CO2e
Dont Emissions indirectes dues à l'importation d'électricité	61,15 t CO2e
Scope 3 : Autres émissions indirectes de GES	2 960,93 t CO2e
Dont Emissions indirectes liées au transport	884,63 t CO2e
Dont Emissions indirectes associées à l'usage des produits de l'organisation	2 076,30 t CO2e

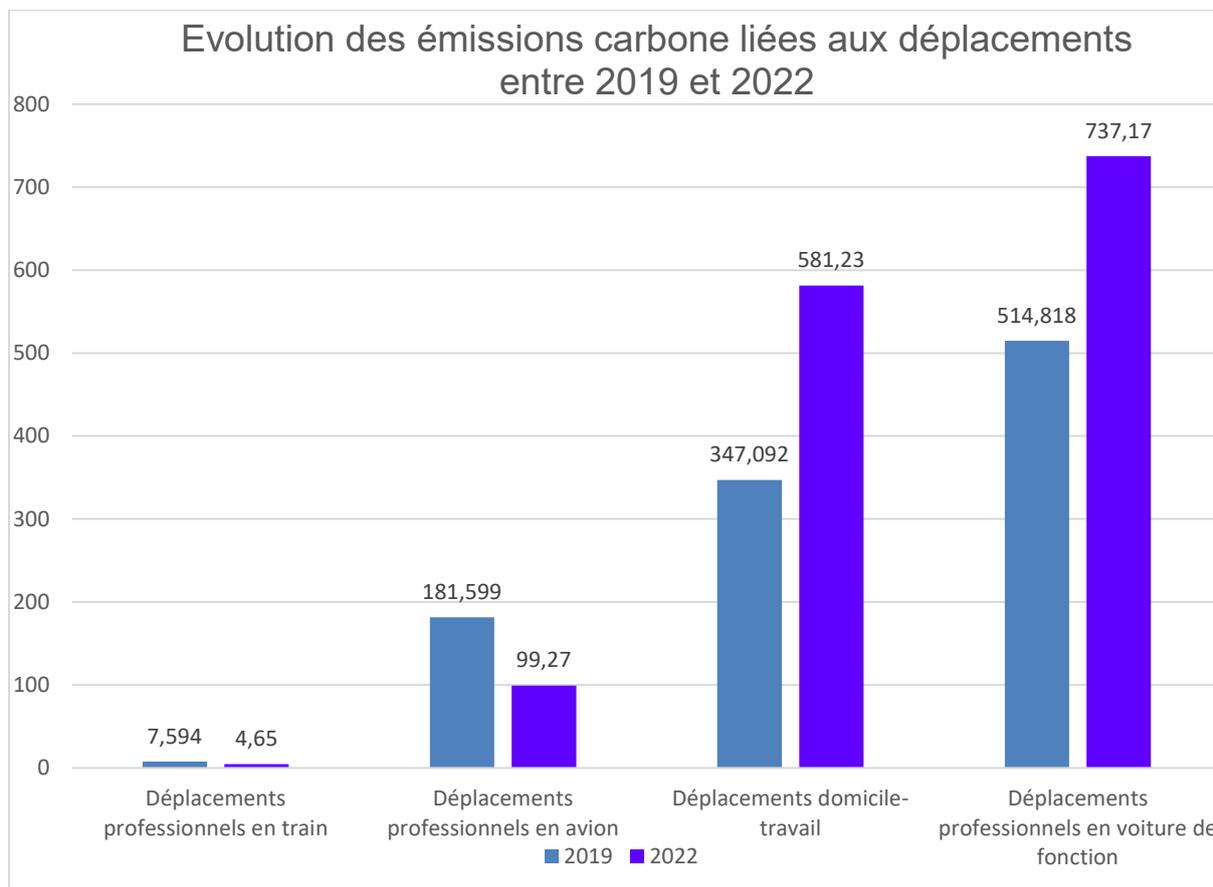
Les émissions indirectes de GES du scope 3 sont alimentées principalement par l'impact carbone relatif aux déplacements professionnels, à savoir les déplacements en véhicules de fonction, en avion et en train, ainsi que les différents frais en lien avec ces déplacements, tels que les prestations d'hébergement et de restauration par exemple.

Répartition des émissions de GES par poste d'émissions :

Cette année, nos postes d'émissions de GES les plus importants sont les intrants, avec une consommation de **1 178,58 t CO2e**, les déplacements professionnels, avec une consommation totale de **841,08 t CO2e** ; et les déplacements domicile-travail, avec un total de **581,23 t CO2e**.

- Déplacements

Cette année, les déplacements les plus polluants sont les déplacements professionnels en voiture, et les déplacements domicile-travail, l'utilisation de l'avion ayant drastiquement réduit due à l'augmentation des pratiques de télétravail et de visioconférence ainsi que la priorisation du recours au rail.



La tendance générale pour les émissions de GES des déplacements est en hausse, avec un total d'émissions de **1 422,32 t CO2e** en 2022 par rapport à un total de **1 051,1 t CO2e** en 2019, soit une hausse de plus de 25% en 3 ans.

Cette augmentation s'explique par la sortie de la crise liée au Covid-19 et la reprise dite classique de nos activités de conseil, qui ont engendré une forte augmentation des déplacements en physique chez nos clients en 2022.

- Intrants

Concernant les émissions liées aux intrants, c'est cette fois-ci une **baisse de 20%** qui peut être observée entre 2019 et 2022, pour des consommations respectives de **1 410,74 t CO2e** et de **1 178,58 t CO2e**. Le poste majeur d'émissions est celui relatif aux frais d'hébergement et de restauration, qui a connu une **baisse de 38%** depuis 2019, passant de **1 228,69 t CO2e** en 2019 à **891,07 t CO2e** en 2022.

- Energie

Total d'émissions de GES réparti par agence :

Agences en France	Surface bureaux (m ²)	Conso élec (kWh)	kWh/m ²
Aix-en-Provence	772	43 669	56,57
Bourges	105	5 594	53,28
Caluire et Cuire	107	7 643	71,43
Charbonnières-les-Bains	4463	512 044	114,73
Guilherand-Granges	1132	82 105	72,53
La Seyne sur Mer	144	4 526	31,43
La Tour de Salvagny	744	514 574	691,63
Labège	311	11 941	38,40
Le Bourget du Lac	104	8 290	79,71
Le Petit Quevilly	367	34612,53	94,31
Les Auxons	18	1697,62	94,31
Lille	303	6 667	22,00
Lyon	1935	80 966	41,84
Massy	818	74 947	91,62
Mérignac	128	3 148	24,59
Moirans	320	30179,86	94,31
Paris Gare de Lyon	615	58001,92	94,31
Pont St Martin	846	49 664	58,70
Saint Priest	502	23 195	46,21
Sainte Croix en Plaine	220	5 450	24,77
Schiltigheim	410	38667,94	94,31
Sérézin-du-Rhône	140	11 740	83,86
TOTAL	14504	1609322,86	---

En 2022, la quantité totale d'émissions de GES liée à la consommation énergétique s'élève à **1 609 323 kWh**, soit **91,65 t CO₂e**. En tant qu'entreprise de prestations intellectuelles, et parce que notre activité est principalement digitale, la hausse d'électricité se traduit majoritairement par la hausse de consommation de nos produits et services numériques, et notamment l'augmentation de la consommation de nos serveurs, sur lesquels sont hébergés nos clients. La localisation de nos serveurs sur le site de La Tour de Salvagny explique la consommation énergétique démesurée par rapport aux autres sites malgré les nombreuses actions visant à réduire les consommations de ce site.

9.2 Nos actions de réduction des émissions de GES

Afin d'améliorer son impact carbone, Visiativ a souhaité déployer des axes de réflexion en cohérence avec les postes d'émissions de GES les plus importants, à savoir les déplacements et la consommation énergétique liée aux bâtiments. De plus, en tant qu'entreprise principalement ancrée dans le secteur des logiciels et services informatiques, Visiativ agit au quotidien pour améliorer ses pratiques numériques responsables.

En lien avec le Plan de Sobriété Énergétique déployé par l'Etat au dernier trimestre 2022, Visiativ a souhaité définir ses propres engagements de sobriété énergétique, et a ainsi rédigé son propre plan de sobriété en interne. L'entreprise s'engage ainsi à mettre en place des initiatives concrètes de réduction de ses émissions de GES entre 2022 et 2024, pour contribuer à l'atteinte de l'objectif français de réduction de la consommation totale énergétique à hauteur de 10% à horizon 2024.

Les engagements pris par Visiativ, en écho avec ceux définis par le gouvernement, sont définis selon les mêmes axes que présentés ci-dessous, à savoir :

- Mobilité et déplacements
- Consommation énergétique des bâtiments
- Pratiques numériques responsables
- Formation et sensibilisation

Ce Plan de Sobriété est piloté par un ambassadeur sobriété désigné en interne, et déployé grâce à des référents de sobriété locaux. Afin de pouvoir mener à bien cette démarche, Visiativ a entamé en 2022 l'installation d'outils de pilotage des données de consommation énergétique, qui permettent une gestion plus précise de notre consommation, ceci afin de pouvoir mettre en place des actions de réduction.

Ce plan sera ainsi intégré à la feuille de route environnementale, et nous servira de guide pour réduire notre consommation énergétique en 2023.

9.2.1 Mobilité et déplacements

Dû à la part importante que représente l'impact des déplacements au sein de notre bilan carbone, Visiativ souhaite privilégier cet axe de travail pour réduire au maximum son impact environnemental.

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

- Attribution et utilisation d'un véhicule pour les déplacements professionnels soumise à l'accord préalable du manager et de la DRH ;
- 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 ;
- Possibilité pour l'ensemble des collaborateurs éligibles au véhicule de fonction de choisir un modèle hybride ou électrique ;
- Mise à disposition de matériels informatiques performants dans les salles de réunions, afin de permettre 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 ;
- Participation à hauteur de 50% sur les abonnements à un service public de location de vélo (Vélib, Vélov, etc.) en France.

En 2022, Visiativ a décidé d'accélérer en matière d'initiatives liées à une mobilité plus durable, et a ainsi démarré le déploiement des chantiers suivants :

- Installation de bornes électriques sur les sites de Charbonnières-les-Bains et Paris Gare de Lyon : au total, une dizaine de points de recharge seront installés, afin d'encourager les collaborateurs à passer aux véhicules hybride ou électrique.

Une étude sera faite sur l'ensemble des autres sites, pour repérer les véhicules professionnels qui seraient susceptibles de passer d'un moteur thermique à l'hybride ou à l'électrique, ainsi que de pouvoir anticiper les futurs besoins de bornes électriques qui seraient nécessaires.

- Déploiement d'une flotte de vélos à assistance électrique pour l'ensemble des collaborateurs du territoire français, sous forme de location mensuelle avec une partie des frais pris en charge par Visiativ.
- Réflexion autour d'une nouvelle politique de déplacements professionnels, prenant davantage en considération les enjeux environnementaux, et encourageant les collaborateurs à se tourner vers des modes de déplacements plus doux.

9.2.2 Pratiques numériques responsables

Charte Numérique Responsable :

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, résumés ainsi :

- Optimiser les outils numériques pour limiter leurs impacts et consommations ;
- Développer des offres de services accessibles pour tous, inclusives et durables ;
- S'engager pour des pratiques numériques éthiques et responsables ;
- S'engager à rendre le numérique mesurable, transparent et lisible ;
- Favoriser l'émergence de nouveaux comportements et valeurs.

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 :

- Revalorisation et réemploi du matériel IT ;
- Réduction et compensation du nombre d'impressions ;
- Optimisation des data centers.

Consommation durable : revalorisation et réemploi du matériel IT :

Lorsque les ordinateurs portables des collaborateurs ne conviennent plus aux besoins internes, ils sont nettoyés par les équipes de la Direction des systèmes d'information, puis transmis :

- Soit aux collaborateurs pour leur usage personnel, via une vente interne à des prix réduits
- Soit à l'association Weeefund, qui leur assurera une seconde vie à travers la revalorisation au sein de leurs programmes de formation.

En 2022, 20 PC et 3 unités centrales leur ont été transmis, dont 9 ont été reconditionnés pour le programme WeeeJob, qui permettront à aux élèves de pouvoir suivre leur formation.

Réduction et compensation du nombre d'impressions :

Dans la continuité des initiatives mises en place en 2019, nous disposons aujourd'hui d'un parc d'imprimantes condensé 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.

Depuis le début de ce partenariat, Visiativ a compensé l'équivalent de plus de 419 000 pages via le reboisement de 50 arbres au total.

Optimisation des data centers :

Visiativ n'a pas pour activité principale l'hébergement. Néanmoins, ces dernières années, l'entreprise a modernisé et rationalisé ses data centers, ce qui nous a permis de faire croître très fortement les capacités, en triplant notamment les capacités de calcul et de stockage, le tout en réduisant la consommation de la production pour les clients. En parallèle, une sensibilisation est faite auprès des clients pour qu'ils archivent et détruisent les données inutiles, et qu'ils adoptent des pratiques numériques plus responsables.

Le parc de machines du data center de VMS été renouvelé en grande majorité, en effet, les disques durs mécaniques ont été remplacés partout où c'était possible par des disques SSD plus rapides et moins énergivores. Les nouvelles machines sont plus efficaces et plus intelligentes en cela qu'elles sont capables de moduler leur consommation en fonction des taux de charge. Ces actions ont permis d'augmenter les performances tout en gardant une puissance énergétique identique.

La concentration des serveurs dans une même salle permet également d'éviter l'installation de serveurs chez les clients, où ils ne seraient utilisés qu'à un tiers de leur capacité. Les serveurs sont ainsi utilisés au maximum de leur capacité, et même au-delà, car mutualisés pour différents clients, ce qui permet un partage de la consommation énergétique.

Les serveurs et autres équipements informatiques sont de manière générale pensés afin qu'ils ne soient pas surdimensionnés. Cela permet un confort d'utilisation, une flexibilité et capacité d'adaptation, mais aussi de réduire l'empreinte environnementale de fabrication de ces produits.

Pour limiter la consommation de nos data centers, nous avons mis en place dans nos salles informatiques un système de refroidissement intelligent pour limiter la surconsommation de nos équipements, et leur permettre de garder une température adéquate.

Également, une politique de réduction du nombre de serveurs a été mise en place pour éviter les consommations inutiles, notamment lorsque les serveurs ne sont pas en activité. Cela a été permis grâce à nos technologies de virtualisation, qui permettent de concentrer nos ressources informatiques en centralisant des données compressées via un système de stockage compact, ce qui permet de stocker dix fois plus de données sur un même espace de stockage qu'un système classique. Un service d'hébergement via le cloud est également fourni aux clients de Visiativ afin qu'ils puissent passer de serveurs physiques à davantage de serveurs virtuels, ce qui permet de rationaliser et mutualiser les ressources et ainsi réfléchir et travailler à une transition vers un numérique éco-responsable.

9.2.3 Gestion des bâtiments et énergie

Consommation électrique :

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

- L'optimisation des systèmes d'éclairage grâce à l'utilisation d'ampoules LED, d'ampoules basse consommation et de détecteurs de présence avec minuteurs ;
- L'installation d'un pilotage centralisé des thermostats dans certaines agences : cette régulation permet de contrôler les variations de température, et d'instaurer une plage horaire de chauffage et de climatisation pour éviter une consommation non nécessaire des bâtiments en dehors des heures d'ouverture.

Également, des tours des bureaux du siège social sont effectués quotidiennement par notre agent de maintenance, qui s'assure que les bonnes pratiques en matière de sobriété énergétique sont respectées.

Gestion des déchets :

- Déploiement d'un dispositif de tri homogène

Afin d'améliorer le service de tri proposé, Visiativ a investi dans des bacs de tri sélectif identiques pour l'ensemble des agences, ceci afin de pouvoir améliorer les pratiques de tri, et être en mesure de calculer plus facilement les tonnes de déchets produits à l'échelle nationale.

- Recyclage et revalorisation

En complément du tri de nos déchets dits communs, quelques initiatives locales ont été déployées, afin de promouvoir une consommation plus durable, ainsi que des pratiques valorisant une économie circulaire. Nous pouvons à ce titre citer les actions suivantes :

- Recyclage du marc de café ;
- Recyclage et revalorisation des DEEE grâce au prestataire social ENVIE ;
- Récupération et recyclage de nos cartouches d'imprimantes usagées via notre partenariat avec Xerox ;
- Recyclage du papier au service d'une association à but non lucratif grâce à l'initiative « Papiers de l'Espoir ».

Espaces extérieurs :

Bien que nos activités de prestations intellectuelles n'aient pas un impact direct sur la biodiversité, Visiativ a souhaité s'engager auprès d'Abeilles & Environnement, entreprise qui participe à la pollinisation de la planète et de son écosystème.

A ce titre, 6 ruches ont été installées au siège social de Visiativ, à Charbonnières-les-Bains, et 4 autres seront bientôt installées sur le site de Pont Saint Martin.

9.2.4 Formation et sensibilisation

Afin d'embarquer les collaborateurs dans la politique environnementale de Visiativ, et de les rendre eux-mêmes acteurs de la transition énergétique de l'entreprise, nous avons mis en place des actions et dispositifs qui leur permettent d'être informés et de pouvoir agir en faveur des enjeux environnementaux de Visiativ comme de la société.

- Cl'Hub Environnement

Comme expliqué plus haut, dans le pilier Inspirationall de l'expérience collaborateur All Visiativ, l'engagement collaborateur se traduit notamment par les Cl'Hubs. Afin de permettre aux collaborateurs de pouvoir être eux-mêmes acteurs de la stratégie environnementale de Visiativ, les collaborateurs peuvent s'engager auprès du Cl'Hub Environnement, qui a comme objectif 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 Cl'Hub s'engage à agir collectivement et quotidiennement dans la préservation de l'environnement.

- Semaine Européenne du Développement Durable

Axée sur le thème de la mobilité durable, cette semaine a été l'occasion de sensibiliser les collaborateurs sur les bonnes pratiques liées aux déplacements, et a été rythmée par deux temps forts :

- Plus d'une 100aine de collaborateurs ont pu assister à l'intervention d'Energy Observer autour des solutions déployées par leurs équipes pour répondre aux enjeux de la transition énergétique, via notamment la valorisation de l'hydrogène comme puissant levier de transformation écologique.
- Présence des équipes de Cyclable Entreprises dans 5 agences pour faire tester leurs vélos à assistance électrique aux collaborateurs, et ainsi sensibiliser et encourager à l'utilisation de moyens de transports plus doux.
- Campagne de sensibilisation à la sobriété énergétique

A l'approche de l'hiver, et pour respecter les engagements de sobriété pris au sein du Plan de Sobriété Énergétique interne à l'entreprise, Visiativ a déployé une campagne de sensibilisation, avec affiches dans les lieux stratégiques des sites et communications virtuelles, pour inciter les collaborateurs à adopter les bons gestes en matière de sobriété énergétique, à savoir chauffer et climatiser les bureaux de manière modérée et les couper en fin de journée, éteindre les lumières, arrêter PC, écrans et TV avant de partir.

9.3 Nos partenariats environnementaux

L'alliage de l'innovation par les nouvelles technologies et de l'intelligence collective est un puissant levier de transition énergétique. C'est ce que partage Visiativ avec les partenaires aux côtés desquels il s'engage. En unissant ses forces avec des organismes engagés dans la lutte contre le réchauffement climatique et la préservation de la biodiversité, Visiativ entend développer ses synergies pour étendre et améliorer son impact environnemental positif.

Energy Observer

Visiativ a signé en 2021 un partenariat avec Energy Observer. 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 durables et accessibles économiquement. 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. Aujourd'hui premier ambassadeur français des 17 Objectifs de développement durable fixés par l'ONU, la mission portée par Energy Observer est plus largement 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. C'est d'ailleurs dans cet objectif que le fondateur d'Energy Observer est intervenu en 2022 auprès des collaborateurs de Visiativ, pour partager son expérience et présenter les enjeux hydrogène du secteur maritime, à l'occasion d'une conférence organisée lors de la Semaine Européenne de Développement Durable.

Par ailleurs, Visiativ unit son expertise avec des partenaires comme Naldéo et Good Steps qui sont clés dans l'accompagnement des PME ETI en matière de RSE. (cf VII 3 « L'intégration des enjeux RSE dans les offres de services Visiativ »).

10. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION DE VISIATIV SA

VISIATIV SA

26, rue Benoit Bennier,
69260 Charbonnières-les-Bains
R.C.S. 395 008 246

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SUR LA DECLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIERE CONSOLIDEE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION GROUPE

Exercice clos le 31/12/2022

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant « tierce partie », de votre société Visiativ SA accrédité par le COFRAC activité inspection sous le numéro 3-1077 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra financière consolidée, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31/12/2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion sans réserve

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration¹ de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

L'indicateur de performance "pourcentage de collaborateurs formés à l'éthique des affaires et aux pratiques anti-corruption" n'a pas pu être fourni en 2022. Les programmes ont été déployés via la plateforme Visiativ Academy en 2023.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, et à la doctrine relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre novembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 5 jours.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené six entretiens avec neuf personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction ressources humaines, gestion sociale, paie et administration du personnel, formation, expérience client, juridique, achats et développement durable.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 11, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 56% et 87% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon notre doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris, le 14/04/2023
L'organisme Tiers Indépendant,
DAUGE FIDELIANCE
Sarah GUEREAU

¹ Cf Annexe 1

ANNEXE 1 : INFORMATIONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

1. Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

Thématiques	Indicateurs	Entités testées
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Effectif par pays - Taux de turn over - Pourcentage de femmes dans l'organisation et au sein des postes de management - Nombre de collaborateurs en situation de handicap 	Groupe (périmètre DPEF)
	<ul style="list-style-type: none"> - Part d'alternants dans les effectifs - Part de collaborateurs actionnaires - Pourcentage de collaborateurs formés à la protection et à la sécurité des données 	France
	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'heures de formation réalisées (hors formations obligatoires) - Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année (hors formations obligatoires) 	VISIATIV SA, IPORTA, VISIATIV SOLUTIONS ENTREPRISE, ABGI FRANCE, VISIATIV OPERATIONS & PROCUREMENT
Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> - Emissions de GES en t CO2e - Pourcentage de réduction des émissions GES par rapport à 2019 (en t CO2e / collaborateur) 	France
Sociétal	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens pour le mécénat social et environnemental 	VISIATIV SA
	<ul style="list-style-type: none"> - Note d'engagement des collaborateurs Visiativ dans le cadre de l'enquête Resonance 	Groupe (périmètre DPEF)
	<ul style="list-style-type: none"> - Net Promoter score client moyen 	France

2. Informations qualitatives (actions et résultats)

- Certifications ISO 27 0001 de
 - Visiativ Groupe sur ses activités d'hébergement et de développement
 - IPORTA sur ses plateformes SAAS de Visiativ Gestion des Risques et Assurances et Visiativ Gestion Immobilière
 - VMS sur ses activités d'hébergement et d'infogérance
 - MA SAUVEGARDE sur ses services de sauvegarde externalisée
- Qualification OPQCM de VISIATIV OPERATIONS & PROCUREMENT
- Indice Gaïa
- Notation EcoVadis
- Certification HappyIndex®Trainees
- Charte du numérique responsable
- VISIATIV : accord de télétravail ; accord égalité femmes-hommes
- ABGI : charte télétravail