



# G2J et le Pacte Mondial des Nations Unies

*Communication sur le Progrès*  
**2011-2012**



# SOMMAIRE

**I. Déclaration de José JACQUES-GUSTAVE,  
Président et Fondateur de la société G2J** -Page 3

**II. Rappel des principes du Pacte Mondial** -Page 5

**III. Introduction sur les droits de l'Homme** -Page 6

**IV. G2J, la diversité et les conditions de Travail** -Page 7

**V. Les éco-initiatives de G2J** -Page 18

**VI. Ouverture sur la lutte contre la corruption** -Page 27

**VII. G2J et le principe de précaution** -Page 28

**VIII. La visioconférence** -Page 30

# I. Déclaration du Président et Fondateur de la société G2J

« Nous constatons que de plus en plus de sociétés sont intéressées par les avantages de la collaboration d'équipes, afin d'augmenter l'efficacité de leurs réunions. Le facteur clé pour investir dans la visioconférence a d'abord été la nécessité de réduire les coûts liés aux déplacements. Les aspects productifs, environnementaux et sociaux apparaissent désormais comme les nouveaux *drivers* de ce secteur d'activité.

Dans le même temps, de nouvelles technologies ne cessent de voir le jour au sein d'un secteur de la communication collaborative en perpétuelle évolution. Dans cette perspective, G2J place l'innovation au cœur de sa stratégie et propose de nouvelles solutions de collaboration à distance toujours plus mobiles et adaptées aux utilisateurs finaux.

Toute l'équipe de G2J se place ainsi au cœur des préoccupations majeures du Développement Durable en développant la responsabilité environnementale, sociale et économique des entreprises.

Par ailleurs, l'intégration de G2J en février 2012 au sein du groupe IEC, leader européen de solutions audiovisuelles professionnelles, marque un tournant dans son histoire. Ce rapprochement témoigne d'un désir de complémentarité et d'enrichissement réciproques.

La stratégie RSE de G2J, renforcée et partagée avec le groupe IEC, va permettre de multiplier les partenariats, les synergies et les ressources.

Après avoir partagé son positionnement RSE avec le groupe IEC, G2J pourra être plus impactant sur son écosystème en termes de communication responsable et d'actes durables. Nous avons comme objectif premier de diffuser nos valeurs, allant de notre entité vers notre écosystème, en mettant à disposition de nos clients et partenaires des outils innovants.

La notion de RSE est ancrée dans la stratégie globale de G2J. Nous respectons un certain nombre de valeurs et d'engagements tout en gardant un objectif économique précis. En effet, en intégrant cette politique de RSE, G2J agit sur l'avenir et bénéficiera d'avantages. Chaque acte, chaque décision liée à la RSE aura un impact positif sur le long terme pour G2J. Il s'agit d'un processus durable, d'un cercle vertueux bénéfique pour l'ensemble de l'écosystème. Notre stratégie est d'intégrer la RSE dans notre carnet de route, au même titre que toute autre stratégie : commerciale, marketing etc.

Elle se décline dans notre communication, nos contrats commerciaux, nos partenariats, nos actes pour les salariés, nos relations avec l'extérieur.

En outre, G2J garde comme point stratégique la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination. G2J s'épanouit dans la transparence et la confiance qui sont la base de toutes relations avec les diverses parties prenantes qui constituent son écosystème.

Après notre adhésion le 17 janvier 2011, nous sommes heureux de soumettre notre deuxième communication sur le progrès, preuve de notre engagement sur le long terme auprès du pacte mondial des Nations Unies. Dès lors, G2J renouvelle son accord auprès du pacte mondial et des 10 principes relatifs au droit de l'Homme, du droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.



José Jacques- Gustave  
Président et fondateur de G2J



# II. Rappel des principes du Pacte Mondial

## DROITS DE L'HOMME :

Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

## CONDITIONS DE TRAVAIL :

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

## ENVIRONNEMENT :

Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION :

Principe 10: Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



# III. Introduction sur les droits de l'Homme



## Article premier :

*« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »*

De par son adhésion au pacte mondial des nations unies, G2J s'est engagée à respecter et soutenir la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). L'entreprise s'engage également à promouvoir la protection des travailleurs, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Les conditions de travail au sein de G2J se veulent exemplaires. Chaque salarié est assujéti à la signature d'un contrat de travail en conformité avec les lois françaises, les droits de l'Homme et celui du travailleur. Les filiales en Chine et aux Etats-Unis sont rattachées aux droits et lois respectives de leur pays.

José Jacques-Gustave met un point d'honneur à faire respecter la liberté d'expression au sein de son entreprise. Des réunions internes sont organisées pour échanger sur des sujets précis ou discuter librement et en toute transparence. Ces échanges permettent d'aborder d'éventuelles difficultés rencontrées tout au long du parcours du salarié.

Par ailleurs, il choisi de maintenir sa structure en tant que PME, afin de conserver l'esprit de proximité entre les équipes.

Issue des minorités visibles, G2J est une entreprise qui, dès sa création, a accordé une importance à la mixité et à la notion de non-discrimination. Depuis 2009, l'entreprise participe volontairement à la charte de la diversité et démontre ainsi son engagement.

L'entreprise ne fait aucune distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre statut. La diversité est une valeur fondamentale incluse définitivement dans la stratégie globale de G2J. La diversité est considérée par G2J comme un point fort, surtout du point de vue des minorités « On la vit à l'intérieur de G2J et surtout dans la diversité de nos clients » déclare José Jacques-Gustave.

Enfin, G2J met également la formation au cœur de son développement et croissance interne. De ce fait, les salariés de G2J peuvent confirmer leurs compétences et développer de nouvelles aptitudes dans le travail.



# IV. G2J la diversité et les conditions de Travail



L'accessibilité et l'écoute de José Jacques-Gustave, ont fait de G2J une société où règne partage, transparence et esprit d'équipe. L'entreprise adapte sa gouvernance en management participatif, pour offrir aux salariés implication et liberté d'action dans la réalisation des différents projets. Cette approche du management particulièrement dynamique et collaborative, n'est possible que sous l'impulsion du Président de la société dont le parcours (autodidacte) explique la propension à faire confiance et déléguer à son équipe.

Conformément au droit du travail, G2J affiche dans ses locaux les règles sur l'égalité homme-femme, le harcèlement ou la discrimination ainsi qu'un certain nombres de documents administratifs liés à certaines règles internes : planning des congés etc.

G2J s'engage à respecter l'intégrité de ses salariés en maintenant des conditions de travail respectueuses du droit du travail et des droits de l'Homme.

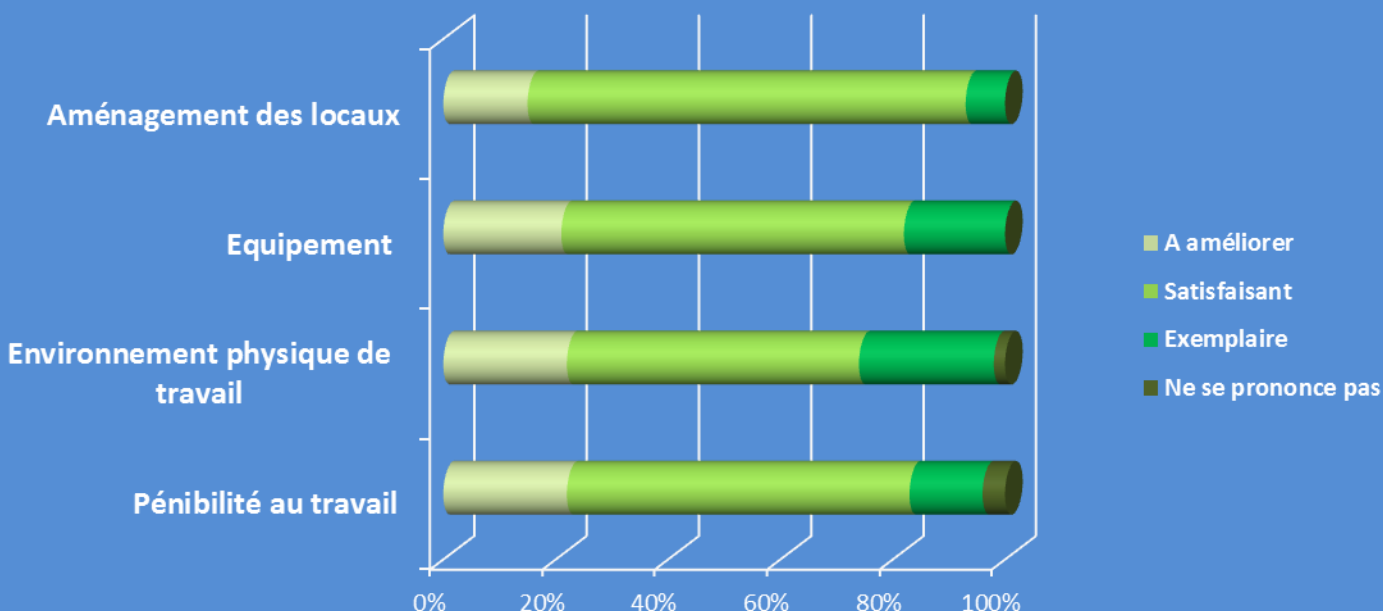
Depuis la remise à neuf des locaux et de l'équipement en 2012, les bureaux ont été ré-agencés pour favoriser une meilleure synergie et organisation interne entre les départements de l'entreprise. À titre d'exemple, le département Recherche et Développement et le département Marketing se sont ainsi rapprochés pour mener à bien différents projets, de la conception à la commercialisation de solutions et ont ainsi gagné en efficacité et en réactivité.

En 2011, 25% des salariés considéraient que l'aménagement des locaux était à améliorer, contre 15% en 2012. Nous pouvons donc constater que les différents réaménagements et travaux ont été appréciés et efficaces en terme économique.

Les open-spaces ont été équipés de films adhésifs transparents pour délimiter les espaces de travail afin de garantir l'intimité des salariés et la confidentialité des données, nécessaires pour respecter les normes du secteur d'activité.

G2J s'engage à faire de ses locaux un lieu où il fait bon vivre. L'entreprise place les considérations des salariés au premier plan lors de la mise en place d'actions pour améliorer l'atmosphère au travail.

La création d'une salle destinée à la Vidéoconciergerie® (service d'assistance) a permis de réunir les salariés du même service dans un bureau dédié et équipé aux normes du secteur. Les règles de sécurité et confidentialité nécessaires pour une telle activité ont ainsi été respectées (codes d'accès etc). Les données échangées avec les clients du Monde entier sont donc parfaitement protégées.





Afin de préserver ses salariés des risques émergents au travail, G2J met en place un Document Unique d'Evaluation des Risques, mis à jour par les Ressources Humaines en début d'année 2012.

Des formations autour de la sécurité sont dispensées chaque année. À titre d'exemple, des formations sur les risques incendie et l'utilisation des différents types d'extincteurs ont été effectuées en 2012.

Des avantages sociaux concernant les arrêts maladie et de congés sont également à noter. G2J prend en charge les trois premiers jours de maladie des salariés, deux fois par année glissante. De plus chaque salarié bénéficie de 3 jours de congés lorsque son enfant de moins de 16 ans est malade et de 5 jours pour les enfants de moins d'un an.

La politique de prévention des risques de G2J porte ses fruits car aucun accident du travail n'a été signalé à ce jour au sein de l'entreprise.



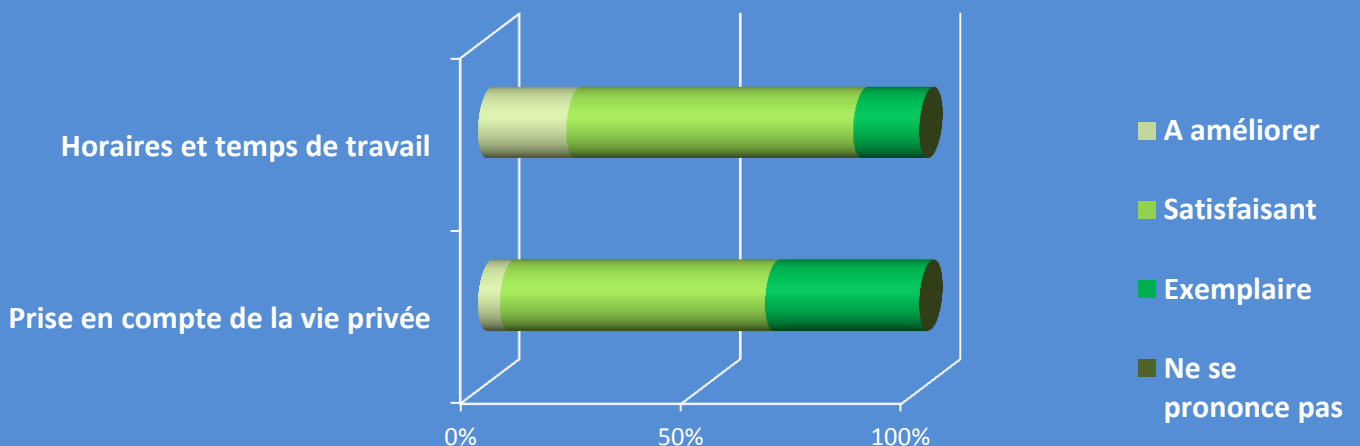
Des formations, dont certaines sont certifiées par des entreprises du secteur d'activité de la communication unifiée, sont proposées aux salariés pour développer leurs compétences et leur permettre d'acquérir de nouvelles qualifications

Entre 2011 et 2012, le taux de formation s'est élevé de plus de 37% soit un ratio de 12 formations pour 21 salariés en moyenne.

En 2012, des avantages sociaux ont été mis en place par la direction pour récompenser en fin d'année l'ensemble des équipes de G2J. Fin 2012, des chèques culture et des chèques vacances ont été distribués.

En outre, après la vente de G2J part Citizen Capital à IEC en février 2012, premier actionnaire de G2J, les salariés ont pu percevoir une prime issue de la plus-value de cette vente.

Les horaires et le temps de travail sont harmonisés en fonction des contraintes de la vie privée des salariés. Du matériel informatique est également mis à disposition de l'ensemble des salariés pour permettre le *home office* en cas d'intempéries, de mobilité réduite, de problèmes de transports etc. Cette démarche permet de maintenir une activité économique continue et met en avant la flexibilité et l'adaptation de G2J.



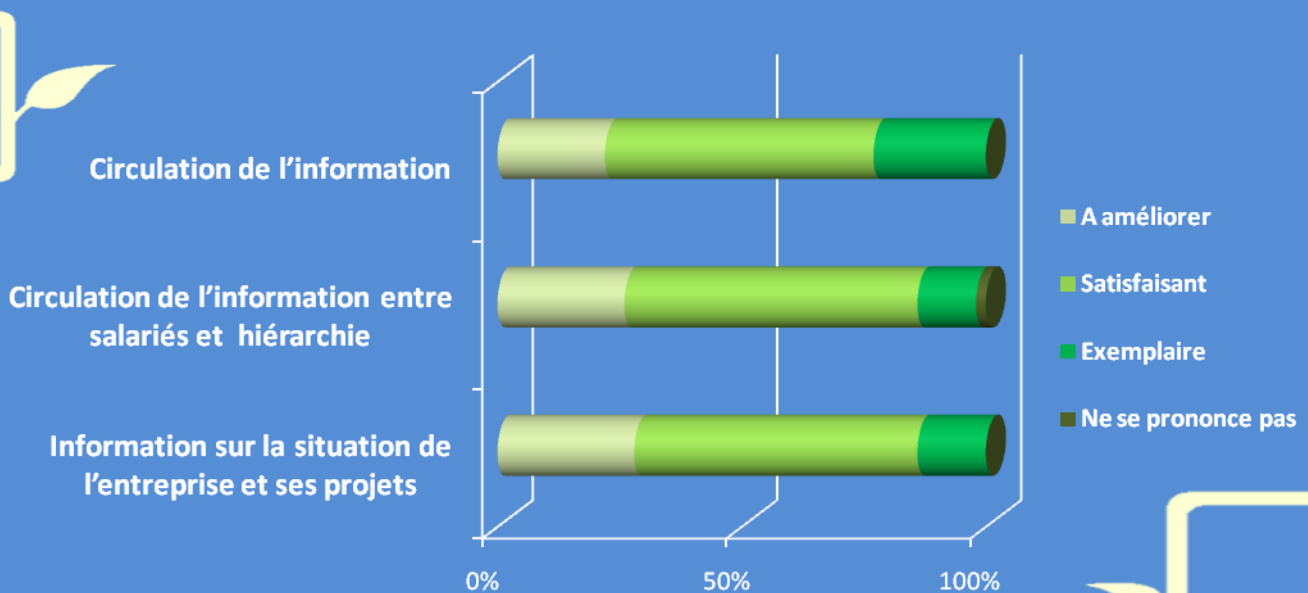
En vue de suivre le parcours des salariés, des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens de suivi des compétences sont réalisés tous les 6 mois par la Directrice des Ressources Humaines et les managers. De plus des fiches de postes sont réactualisées tous les ans.

L'information circule de façon formelle et informelle soit par mail, visioconférence ou téléphone entre les différents services. Chaque salarié possède un terminal de visioconférence, pour rester en contact direct avec les autres employés, fluidifier les relations et faciliter l'échange de l'information. Enfin, il existe une grande transparence concernant la communication des projets en cours et en développement. L'information en général (entre salarié, ou entre salarié et Direction) est considérée satisfaisante à 60% (cf graphique ci-après).

L'échange et le partage sont favorisés chez G2J. De multiples réunions sont organisées tout au long de l'année afin qu'aucun salarié ne se sente négligé dans ses missions en raison de la distance de son lieu de travail et pour améliorer la communication entre les équipes de G2J.

Il s'agit de réunions :

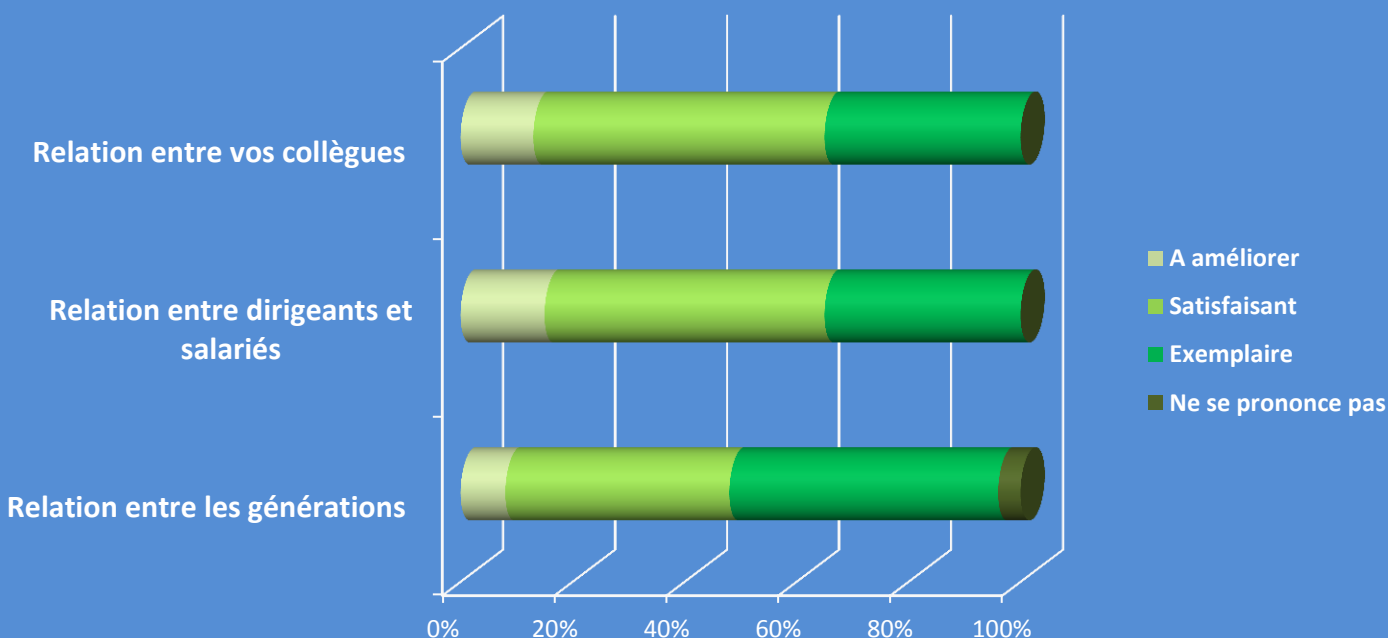
- bimensuelles pour les filiales à l'étranger
- mensuelles avec tous les bureaux (France, DOMs, Chine & US)
- hebdomadaires par métier pour estimer l'avancée des projets et maintenir un dialogue continu au sein de l'entreprise.



En terme d'organisation du Travail, l'autonomie et la marge de manœuvre dont disposent les salariés, corroborent les déclarations du dirigeant sur sa volonté de développer « un management participatif ». Les salariés sont impliqués dans les projets de l'entreprise.

Afin d'enrichir les relations entre les employés, G2J organise des événements plus informels : des « Incentives ». Ces événements internes organisés hors des locaux de l'entreprise, permettent aux employés de se rapprocher hors du contexte professionnel afin de favoriser la solidarité et la cohésion d'équipe. Les Incentives ont lieu généralement en janvier et septembre afin de fêter la nouvelle année et la rentrée.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le climat social chez G2J est bon et reflète une proximité entre l'ensemble des salariés quel que soit le statut ou la génération. 48% des salariés trouvent que la relation entre les générations est exemplaire.



# G2J et la diversité



Depuis son lancement en octobre 2004, la charte de la diversité incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs. En la signant en 2009, G2J s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la diversité.

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Effectif	Effectif	Effectif total : 26 personnes sur l'année 2012
Effectif	Effectif par zone géographique	Zone géographique Effectif 2012 : 26 France : 19 Outre-mer : 3 Chine : 4
Effectif	Nombre d'apprentis et de stagiaire en 2012	Stagiaires : 9 Apprentis : 4

De plus, G2J s'engage à respecter la politique de la charte et ses engagements :

- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination
- Chercher à refléter la diversité de la société française dans l'entreprise
- Rendre comptes de ses démarches dans le bilan annuel
- Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs sur la diversité
- Garantir la promotion et le respect de la diversité dans son effectif
- Lutte contre toute forme de discrimination

Enfin, G2J mène une politique ressources humaines qui favorise la non-discrimination et la mixité sociale.



Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Promotion de la diversité et de la non-discrimination	Initiatives particulières pour la non-discrimination et la diversité	Signataire de la Charte de la diversité
Minorités visibles	Origine et nationalités des effectifs	95 % de l'effectif de G2J est de nationalité française. 35 % des français se disent originaires des Antilles, de pays d'Europe, d'Asie et d'Afrique.

Cette diversité est visible à travers la très forte intégration des jeunes au sein de l'entreprise G2J. La volonté de Jose Jacques-Gustave de favoriser l'emploi des jeunes s'affirme dans la moyenne d'âge de son effectif, qui est de 29 ans (3 ans de moins que pour l'année 2011).

Ceci s'explique par une croissance du nombre d'apprentis et de stagiaires dans l'entreprise. En effet en 2012, G2J a accueilli 9 stagiaires et 4 apprentis (temporairement ou plus durablement au gré des conventions) contre 5 stagiaires et 3 apprentis en 2011.

Afin de favoriser l'intégration des jeunes dans le monde du travail, G2J développe l'accueil, le soutien et le suivi de ces salariés dans ses locaux. Le parcours atypique du président, explique ce désir de donner une chance à la jeune génération. Les jeunes apprentis et stagiaires ont la possibilité d'acquérir une expérience enrichissante, en leur offrant rapidement la possibilité d'être responsabilisés sur des projets diversifiés dont ils pourront tirer profit pour leur devenir professionnel.

Concernant l'emploi des femmes, G2J compte, en 2012, 6 femmes sur un effectif de 26 salariés et plusieurs d'entre elles occupent des postes à responsabilité.

Il est cependant important de noter que le secteur des communications unifiées et plus précisément le secteur de la visioconférence, reste à dominante masculine et qu'il attire en moyenne moins de candidates que certains autres secteurs d'activités. Pour autant G2J s'efforce de favoriser le recrutement des femmes dans un objectif de parité.

Le management chez G2J, organisé autour du principe « d'intrapreneuriat », laisse une grande autonomie d'action aux différents collaborateurs et permet l'émergence d'une innovation continue au sein de la société. Dans cet environnement responsabilisant, stagiaires et apprentis ont l'opportunité, au même titre que les salariés titulaires, d'œuvrer de façon autonome sur des projets que leur tuteur leur aurait confiés ou qu'ils auraient imaginés. Les expériences proposées aux jeunes, demeurent de ce fait particulièrement riches et utiles à la construction de leur parcours professionnel. Une expérience valorisante et valorisable.

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Répartition des effectifs par genre	% femmes par catégorie (cadre-non cadre)	2008 : 14% de femmes (0% de cadres) 2009 : 18% de femmes (0% de cadres) 2010 : 26% de femmes (17% de cadres) 2011: 22% de femmes (33% de cadres) 2012 : 23% de femmes (20% de cadres)
Répartition des effectifs par âge	Nombre de salarié par tranche d'âge	18 à 24 ans : 6 25 à 29 ans : 9 30 à 34 ans : 6 35 à 39 ans : 1 40 à 44 ans : 2 45 ans et plus : 3

José Jacques-Gustave a toujours considéré l'importance de l'insertion des handicapés dans le monde du travail, en embauchant au moment de la création de G2J en Martinique, deux salariés handicapés dont un télétravailleur.

Or, depuis son établissement en France et à l'étranger G2J n'a su maintenir dans ses locaux un accès viable aux handicapés. En effet, l'incapacité d'accueil des locaux est un frein pour le recrutement de ces personnes.

Le président, sensible à cette situation, assiste à plusieurs colloques et conférences pour l'insertion des handicapés. En 2012, conjointement avec la Directrice des Ressources Humaines, G2J étudie la possibilité de mettre en place un partenariat avec des entreprises proposant des actions de télé secrétariat aux personnes atteintes de handicap comme la société « Handiphone ».







# V. Les éco-initiatives de G2J



Afin de s'impliquer au maximum dans sa démarche RSE, G2J a décidé de mettre en place des « éco-initiatives » pour minimiser l'impact environnemental de ses activités. Son activité principale étant intrinsèquement green, ce sont les activités annexes qui vont développer des gestes écologiques.

Forte de son avancée technologique, G2J estime que les communications papiers deviendront à terme obsolètes et choisi dorénavant de se consacrer à une politique de communication quasi-numérique.

G2J conseille ainsi à tous les salariés de réduire leurs impressions papier et tente de proscrire tout support papier qui pourrait se substituer à un support numérique. Sur le long terme, G2J souhaite dématérialiser ses factures à 100% : en 2012 près de 90% de ses clients reçoivent leur factures par email contre 85% en 2011 et 35% des fournisseurs envoient leurs factures uniquement par email, contre 30 en 2011.

G2J a, de plus, envoyé un communiqué à ses fournisseurs afin que ceux-ci conviennent d'envoyer leurs factures uniquement par le biais d'email. Une hausse de 5% a été appréciée.

Par ailleurs, les forces commerciales disposent d'iPad comme support de présentation et de documents commerciaux exclusivement numériques. Le catalogue virtuel de G2J est en cours de création et sera disponible sur plusieurs supports : tablettes, téléphones et PC début 2013.

Néanmoins, tout ne peut être dématérialisé, par exemple le service marketing a besoin d'impressions papier pour la création de supports de communication et il est parfois nécessaire d'imprimer pour la relecture, l'amendement et la validation des projets.

En outre, la présence dans les sanitaires, d'interrupteurs automatiques et d'un sèche-mains permet de faire des économies d'énergies et de papiers.

G2J a également réduit ses consommations de fournitures de bureau : de 51 cartouches d'encre en 2011 à 32 cartouches utilisées dont 7 en stock fin 2012 et réduisant par deux sa consommation de ramette de papier (passant de 95 à 45 ramettes de papier consommé).

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Dématérialisation des factures clients	% de clients recevant uniquement une facture électronique	90%
Dématérialisation des factures fournisseurs	% de fournisseurs envoyant uniquement une facture électronique	35%
Consommation de papier	Nbr de ramettes de papier/ nombre de collaborateurs	1,9 / collaborateur
Labellisation du matériel informatique	% de matériels éco-labellisés	100%

Depuis 2011, G2J confie à Triéthic la collecte d'une partie de ses déchets. Cette société d'insertion spécialisée dans la collecte de fournitures de bureaux usées les recycle pour en créer de nouvelles de manière écologique.



Le papier, les cartouches d'encre, les stylos et les piles consommées sont collectées dans des boîtes disposées dans les locaux de l'entreprise et sont récupérées à intervalles régulières par Triéthic. La collecte permet à G2J de recevoir des bons qui serviront à l'achat de fournitures de bureaux recyclées de Triéthic. Le papier utilisé pour les impressions étant lui-même un produit du recyclage, il est ainsi récupéré perpétuellement, entraînant la pérennisation des forêts.

En 2011, le taux de recyclage du papier G2J par la société Triéthic a été de 100 %. En effet les 78 kg de papier collectés par cette société ont été recyclés.

En 2012, la consommation en papier, piles et cartouches d'encre étant relativement faible, la collecte n'a pas été réalisée. Ceci met en avant la baisse des consommations de G2J. La dernière collecte sera effectuée le 11 janvier 2013 et le rapport sur le recyclage sera fourni à G2J dans les mois à venir.

Pour éviter et réduire le volume des déchets plastiques, des ustensiles de cuisines (tasses, couverts etc) individuels ont été offerts à chaque salarié de G2J.

Afin de sensibiliser les salariés à l'importance et aux enjeux du recyclage des déchets, G2J met en place des formations pour apprendre les « éco-gestes », qui sont proposés lors d'une réunion annuelle sur le thème.

La visioconférence est un outil technologique entièrement informatisé. Cette activité requiert les dernières technologies de pointes ainsi que des serveurs performants. En outre, plus l'entreprise se développe et plus les techniques avancent.

L'entreprise va donc consommer plus d'énergie. Ainsi, G2J essaye de minimiser et compenser ses dépenses énergétiques. Le principal défaut de la visioconférence est sa grande consommation en matière d'énergie, en augmentation de 16% par rapport à l'année 2011. Ceci s'explique par l'activité croissante de G2J (ouverture d'une nouvelle filiale aux USA, acquisitions de nouveaux clients), les ressources énergétiques de son data center ainsi que de son service continu 24/7.



Afin d'économiser de l'énergie, G2J souhaite externaliser en 2013 toute la partie messagerie de ses filiales, ce qui aura pour conséquence d'alléger les serveurs particulièrement consommateurs d'énergie.

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Consommation d'électricité des bureaux	Consommation d'électricité en Kw/h	Juin-Déc. 2010 : 43759 Kw/h Juin-Déc .2011 : 49007 Kw/h <b>Juin-Déc. 2012 : 58248 Kw/h</b>

La totalité du parc informatique est labélisée Energy star. Il s'agit d'une certification internationale permettant de limiter l'empreinte énergétique de l'informatique. Les équipements portant ce label sont les plus efficaces en termes de rendement énergétique.

Tous les ans, une partie du parc informatique est renouvelé. La durée de vie d'un ordinateur est fixée en fonction de la garantie du fournisseur de matériel informatique. En général, la garantie est fixée à 3 ans.

En 2012, 10 ordinateurs ont été achetés, d'une part pour le renouvellement partiel du parc informatique, d'autre part pour la création de poste d'apprentis en R&D.

Des ventes aux enchères en internes sont organisées tous les ans, afin de réutiliser le matériel informatique en état de marche mais non-utilisé. Du matériel informatique est également collecté afin de faire des dons aux pays en voie de développement pour réduire la fracture numérique. En 2013, G2J a fourni du matériel informatique à des écoles d'Haïti grâce à l'adhésion au programme Pendha (Plan d'enseignement numérique à distance en Haïti).

Enfin, les ordinateurs inexploitable ou les pièces détachées sont recyclées par les revendeurs ou fabricants d'équipements informatiques, car ils ont l'obligation légale de collecter et retraiter les équipements en fin de vie.



G2J possède un volume de transport de marchandises faible en raison de son activité de Service.

Par ailleurs, G2J encourage le covoiturage pour les déplacements professionnels. 78% des salariés utilisent un mode de transport « doux » pour le trajet domicile-travail, comme les transports en commun ou le vélo, contre 52% en 2011.

La visioconférence est également un atout pour la communication interne. En effet, les réunions avec les bureaux étrangers sont plus faciles et moins coûteuses qu'un vrai déplacement, supprimant au passage les délais et les contraintes des transports.

Nom de l'indicateur	Description de l'indicateur	Résultat
Parc automobile	% de véhicules écologiques dans le parc automobile	50%
Mode de transport doux pour le trajet « domicile-travail »	% de collaborateurs qui utilisent les transports en commun pour se rendre à G2J	78 %

En 2012, G2J a signé un partenariat avec un collectif certifié, pour le développement d'un éco calculateur afin d'évaluer le coût carbone de ses propres visioconférences et de celles de ses clients.

Cette application innovante est en cours de développement et sera installée sur le portail de gestion des visioconférences de G2J au premier trimestre 2013. G2J est la première entreprise dans le domaine de la visioconférence à mettre à disposition de son écosystème un outil de mesure en lien avec sa démarche environnementale.

Notre partenaire s'engage en faveur de la protection de la forêt, de la biodiversité et du climat. Spécialiste des bilans et de la compensation carbone, son activité réside dans la mise en œuvre d'un accompagnement des entreprises tout au long de la chaîne de valeur du Développement Durable : de l'évaluation, à la compensation.

La visioconférence étant une alternative aux déplacements professionnels, elle permet de limiter les émissions de CO2 résultant des transports. C'est pourquoi G2J fonde son projet de mise en place d'un éco-calculateur de CO2 pour démontrer l'impact positif de la visioconférence sur l'environnement.

Grâce à un logiciel et une technologie précise, le calculateur sera à même d'évaluer automatiquement et à chaque visioconférence le taux de CO2 économisé.

La mesure des émissions évitées permet au client de bénéficier de statistiques exploitables valorisant l'impact environnemental positif de ses visioconférences. Cette mesure peut être également très constructive pour les clients de G2J qui sont eux aussi adhérents d'une démarche RSE. Ces chiffres leur permettent également, de valoriser l'utilisation de la visioconférence en interne. Les chiffres ainsi obtenus peuvent être intégrés dans les rapports environnementaux ou toute autre communication extra financière émises par nos clients.

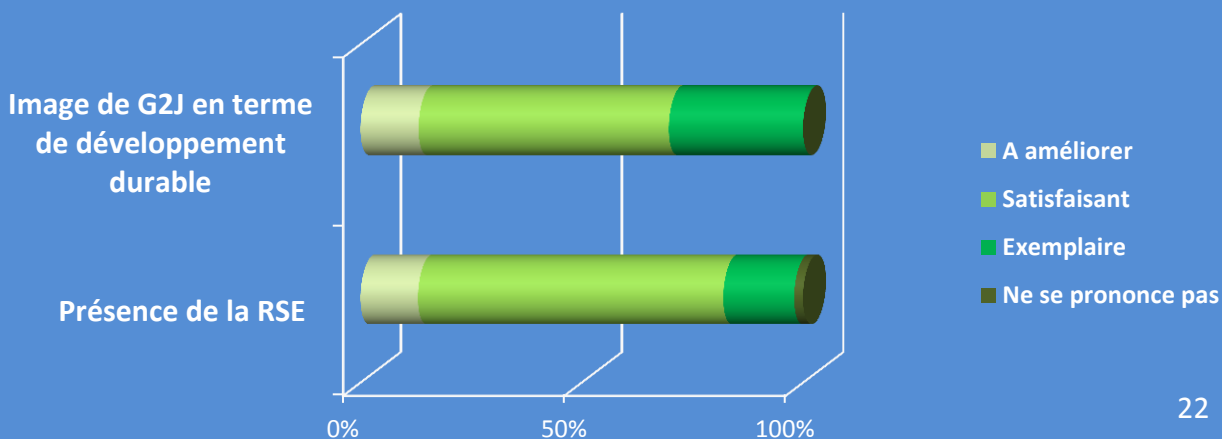
Le calculateur sera intégré au portail de management de visioconférences G2J : MyEasyVision®.

Les méthodes de notre partenaire sont certifiées *ADEME, ISO 14064, GHG protocol* conférant un caractère officiel aux données émises par le calculateur.

De plus, dans le but de développer sa démarche RSE, G2J s'emploie à « convertir » son écosystème.

Le groupe IEC aspire comme G2J à respecter les aspects de la RSE. En étroite collaboration avec notre partenaire, G2J a pris l'initiative de présenter au groupe IEC l'impact et les compensations énergétiques de la visioconférence, à l'occasion d'un séminaire interne.

Afin de sensibiliser les salariés à la RSE, des communications internes ont été transmises, telles que des newsletters et des brochures. Les salariés partagent les mêmes valeurs de l'entreprise en terme de RSE et sont pour la plupart satisfaits de l'image RSE véhiculée.

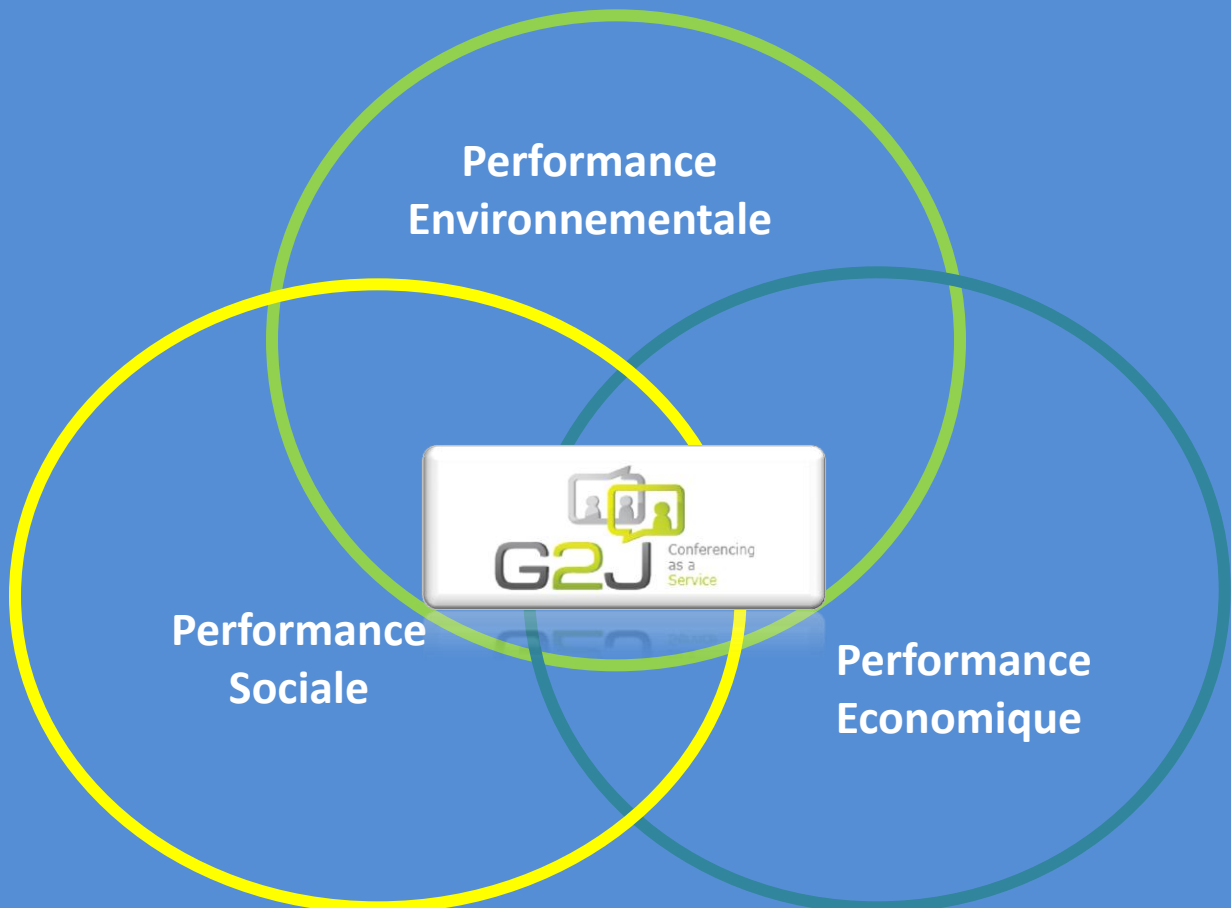


# La Politique RSE de G2J

G2J prend en compte les 3 aspects de la RSE dans sa politique RSE qui sont :

- L'aspect social
- L'aspect économique
- L'aspect environnemental

Afin de faire participer son écosystème à sa démarche RSE, G2J communique, sur de nombreux supports, ses valeurs et son engagement pour diffuser sa politique RSE au delà de son écosystème.





# Nos partenaires RSE





# Notre engagement RSE





# VI. Ouverture sur la lutte contre la corruption

José Jacques-Gustave met un point d'honneur à ce que confiance et transparence soient considérées comme essentielles au maintien de l'homéostasie au sein de G2J. Ainsi, est appliquée une tolérance zéro en matière de corruption, d'extorsion et de pot-de-vin. De tels actes sont considérés injustifiables et punissables par l'entreprise.

Afin de respecter l'intégrité et écarter tout abus de pouvoir, G2J a instauré un management participatif, où la liberté d'expression et le respect des rôles y sont représentés.

En ce qui concerne les comptes et fichiers de l'entreprise, il n'y a été trouvé aucune irrégularité par les deux commissaires aux comptes. En effet, depuis le rapprochement avec IEC, un nouveau commissaire aux comptes a été assigné à G2J. Celui-ci examine tous les 6 mois (en janvier et en juillet) les fichiers de l'entreprise. Afin de garder un point de contrôle supplémentaire, G2J a tenu à garder son propre commissaire au compte. Cette double vérification permet à l'entreprise et au groupe de convenir du sérieux et de leurs confiances mutuelles. Les comptes font donc l'objet d'une double analyse. Cette démarche met en évidence la volonté de G2J à promouvoir la lutte contre la corruption et toutes formes d'irrégularités.

Ces commissaires aux comptes sont donc les garants de la régularité des actions commerciales et financières de la société G2J.



# VII. G2J et le principe de précaution

G2J intègre à sa stratégie le principe de précaution. La précaution prévalue sur la prévention en terme de risque car elle ne s'intéresse pas aux risques avérés mais aux risques potentiels. Le principe de précaution met en place des mesures préventives pour devancer ces risques. Ses principaux domaines d'actions sont l'environnement et la santé. Cependant G2J y a incorporé le domaine social et financier.

La politique environnementale de G2J a permis de prendre de multiples initiatives en faveur de la protection de l'environnement. La visioconférence étant essentiellement écologique, ces initiatives portent sur le reste de l'activité :

- Pérennisation des forêts par une consommation moindre de papier, déjà recyclé.
- Dématérialisation de tous les documents papiers
- Recyclage des fournitures de bureau
- Réunion annuelle sur la RSE
- Réutilisation de matériels
- Informatiques labélisées (norme Energy Star)
- Télétravail

En ce qui concerne la protection des salariés, les risques sociaux sont pris en compte dans les conditions de travail. Afin de transmettre à ses collaborateurs le code de déontologie et les valeurs de G2J, l'entreprise tient à disposition un recueil d'informations inclus dans le livret d'accueil de la société. Ce livret permet de fournir aux nouveaux salariés toutes les informations nécessaires pour une bonne intégration.



L'actionnaire est informé des mouvements de G2J par le biais d'un bilan financier et extra financier. Or, depuis l'intégration de G2J à IEC, le reporting annuel extra-financier est dès à présent intégré à celui d'IEC. Le reporting financier quant à lui, est envoyé tous les mois à IEC pour rendre compte des chiffres au groupe.

De par leur contrat, les salariés sont soumis à une clause de confidentialité concernant toutes les informations relatives à la sphère professionnelle. En outre, deux chartes de sécurité informatique ont été mises en place. La première est collective et la deuxième, créée en 2012, est individuelle. Cette dernière prend en compte la protection physique du PC et son utilisation à savoir : la détérioration du PC, le téléchargement illégal, le droit d'auteur, etc.

G2J a également nommé un correspondant informatique et liberté pour assurer le lien entre la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et G2J. Ce correspondant, interne G2J, a présenté à l'ensemble des salariés les principes de la CNIL et les principes de protection des données sur internet. En 2011, la charte de la CNIL a été intégrée à la charte informatique collective de G2J.



# VII. La visioconférence



La visioconférence fait partie de la notion du GREEN IT. Aussi appelée « l'informatique verte ». La GREEN IT est un concept qui désigne l'intérêt des nouvelles technologies pour le développement durable. Il s'agit pour les entreprises de tenir compte des contraintes environnementales et des coûts en énergie du matériel informatique et ce jusqu'à réduire l'empreinte carbone de leurs activités. Ces entreprises peuvent ainsi se développer grâce aux nouvelles technologies tout en respectant l'environnement, ce qui leur permettra de faire des économies d'énergie et économies d'argent à long terme.

La réduction de l'empreinte environnementale des TIC selon la GREEN IT :

- Performance énergétique et allongement de la durée de vie des équipements,
- Réglementation,
- Gestion des déchets,
- Achats responsables,
- Impressions,
- Niveau de maturité des utilisateurs et pratiques,
- Dématérialisation des échanges et des déplacements



La visioconférence est donc un atout majeur de la GREEN IT car elle permet de réduire considérablement les émissions de CO<sub>2</sub>. La visioconférence est un moyen dynamique, simple et écologique pour communiquer avec le monde entier.

En effet, grâce à ces interactions internationales et nationales, les déplacements de longues distances diminuent. Il y a donc un impact certain sur l'environnement au vu du taux de CO<sub>2</sub> émis par les différents types de transports utilisés.



Le calculateur carbone, qui sera mis en place début 2013 par G2J, pourra démontrer le taux de CO<sub>2</sub> qui sera économisé. En effet, chaque utilisateur des solutions G2J pourra voir son impact carbone personnel économisé avec l'utilisation d'une visioconférence plutôt qu'un déplacement physique. Des équivalences concrètes seront également proposées aux clients pour mettre en avant l'économie réalisée sur un plan écologique et économique. Par exemple, un vol Paris-Miami crée plus de 1 tonne d'émission de CO<sub>2</sub> (rappelons que l'avion est le moyen de transport le plus polluant). Une tonne de CO<sub>2</sub> représente les émissions annuelles d'un français pour le chauffage de son domicile.

De plus, la visioconférence permet de réunir un grand nombre de personnes en même temps et de mettre en place un partage de documents instantané. L'étude réalisée par le cabinet Pearn Kandola fait ressortir que la visioconférence stimule l'esprit d'ouverture et les discussions, et conduit à accroître la créativité et à accélérer les prises de décisions. « Il apparaît donc que la visioconférence est une source de productivité et de retour sur investissement (ROI) important pour les entreprises, qui la positionnent ainsi au centre de leurs processus collaboratifs. » estime José Jacques-Gustave.

Selon IDC, le marché a connu un taux de croissance de 20,5% en 2011 en matière d'équipements de vidéoconférence. Le marché devrait afficher une croissance de 18,5% en 2012. De plus, Melissa Fremeijer d'IDC explique qu'« alors que le facteur clé pour investir dans la visioconférence a d'abord été la nécessité de réduire les coûts de voyage, nous constatons que de plus en plus d'entreprises sont intéressées par les avantages de la collaboration d'équipes et l'efficacité des réunions ».





Il est important de noter également que le principe du « Home Office », qui permet au salarié de rester toujours connecté, est de plus en plus utilisé dans les entreprises. G2J utilise ce principe en interne et fait la promotion de ce dernier dans sa communication produite en externe à destination de son écosystème. Actuellement, un salarié chez G2J travaille à domicile grâce à la visioconférence. Cette dernière contribue à l'amélioration du télétravail car elle fournit une qualité de communication supérieure et plus humaine que le téléphone.

Grâce à la visioconférence, les salariés passent moins de temps dans les transports, et donc plus à travailler. Ceci entraîne une meilleure productivité pour l'entreprise, qui n'a plus de contrainte de temps ni d'espace.

Les utilisateurs de la visioconférence tirent également des avantages autres que professionnels.

D'un point de vue psychologique, la visioconférence évite le stress et la fatigue lié aux longs trajets. Les risques des transports, le mal être lié à certains voyages (exemple des angoisses de l'avion), les accidents et les conditions météorologiques, sont également écartés grâce à la visioconférence.

Enfin, d'un point de vue social, la visioconférence permet de former des personnes (téléformation), de diagnostiquer des patients (télémédecine) et de recruter des candidats (télé-recrutement), sans se déplacer. Les personnes à mobilité réduite, ou physiquement isolées du reste de la population (pour des raisons géographiques), peuvent désormais être présentes au travail, à l'école etc. La visioconférence permet ainsi la diminution, voir l'élimination, du sentiment d'exclusion via des solutions toujours plus innovantes.





En mettant en avant ses engagements environnementaux, économiques et sociaux par des actions concrètes, G2J ambitionne de promouvoir et d'engager l'ensemble de son écosystème dans une démarche responsable et durable... et ce pendant de longues années.

