

07

GOUVERNANCE
DE LA RSE

Le sujet RSE est porté par la Direction des Ressources Humaines, qui rend compte au président du Directoire.

Une commission ad hoc a été constituée, pilotée par la Direction des Ressources Humaines, qui réunit le Responsable Hygiène Sécurité et Environnement, la Contrôleuse de Gestion Groupe & Sociale, la Responsable Marketing & Communication et la Juriste Groupe. C'est ensemble qu'ils ont décrit le modèle d'affaires de VIDELIO et analysé les risques qui lui sont associés.

A. MODELE D'AFFAIRES PAR VIDELIO

1. SA VOCATION

Toujours plus connectées, les nouvelles générations sont constamment à la recherche d'émotions et d'authenticité dans leurs expériences personnelles et professionnelles : au travail, au musée, lors d'un spectacle, d'un évènement ou d'un voyage.

A l'ère du digital, de nouveaux usages apparaissent (mobilité, BYOD) ; les environnements doivent évoluer pour offrir une expérience utilisateur intuitive, engageante et inoubliable.

VIDELIO accompagne les acteurs de la transformation digitale : du choix des solutions technologiques et de leurs déploiements jusqu'à la conduite du changement pour assurer une adoption utilisateur optimale.

2. SON AMBITION

Une position de Leadership que VIDELIO souhaite exercer de 3 manières :

- Leadership sur le marché international grâce à un savoir-faire audiovisuel unique sur des marchés de niche : VIDELIO - HMS.
- Leadership sur le marché national et européen grâce à une approche spécialisée par type de marché en offrant les services adaptés : VIDELIO - Scénotechnique, VIDELIO - IEC.

- Leadership sur le marché sur-mesure grâce au développement de solutions uniques venant répondre à des usages précis : VIDELIO - Events.

3. SES VALEURS

VIDELIO a cherché à définir ce qui fait sa spécificité ou son ADN en mettant en lumière 3 valeurs essentielles partagées avec ses collaborateurs, ses partenaires et ses clients : Solidarité, Engagement et Passion.

Des valeurs qui se veulent proches de celles du sport et qui sont, au quotidien, incarnées chez VIDELIO et notamment au travers du projet CAP 4 Sport.

4. L'OFFRE

Dans un monde où la communication occupe une place de plus en plus importante, VIDELIO propose une offre globale de solutions technologiques innovantes et durables, qui facilitent et améliorent le quotidien et les performances de l'ensemble de leurs utilisateurs. En véritable partenaire, VIDELIO conçoit et déploie des solutions vidéo, son et lumière ainsi que des services pour les entreprises privées et publiques en France et dans le monde entier.

Les collaborateurs de VIDELIO mettent leur savoir-faire au service de leurs clients pour leur proposer des offres sur-mesure à la pointe des nouvelles technologies.

Faire appel à VIDELIO, c'est disposer d'une équipe d'experts, avant la conception d'un projet, pendant sa réalisation et au-delà. Derrière le succès de ses clients, il y a le savoir-faire technologique et l'expérience de professionnels techniques, de prestataires événementiels, d'intégrateurs audiovisuels, d'ingénieurs et de programmeurs hautement qualifiés.

En 2020, VIDELIO s'est réinventé et a créé de nouvelles offres ayant pour objectif d'accompagner ses clients dans leur adaptation au contexte sanitaire. Ainsi, des solutions packagées facilement et rapidement déployables sont proposées pour répondre au besoin d'évolution rapide.

- L'offre « Flexworking » : pour accompagner les entreprises à proposer des équipements adaptés aux besoins de communication à distance en créant des solutions packagées les COLLAB'PACKS.
- L'offre « phygitale » : pour permettre aux créateurs d'événements de trouver des nouveaux formats de communication distanciels : 100% en distanciel ou captation en studio pour diffusion en Live.
- L'offre « Vidéo pour garder le lien » : pour proposer des solutions clés en main permettant de créer des contenus vidéos pour garder le lien avec ses parties prenantes.
- L'offre « Education hybride » : pour permettre la continuité pédagogique grâce à des équipements permettant de poursuivre l'enseignement à distance.
- L'offre « Health Check » : pour contrôler la bonne santé des voyageurs à bord des bateaux de croisière.

INPUT



HUMAINS

907 collaborateurs (effectif moyen groupe)
Répartition H/F 76%/24%



FINANCIERS & MANUFACTURIERS

97 M€ d'achats/an
(fournisseurs & sous-traitants)



ENVIRONNEMENTAUX

Flotte automobile de 384 véhicules
4 poubelles différentes pour le tri des déchets dans chaque open space



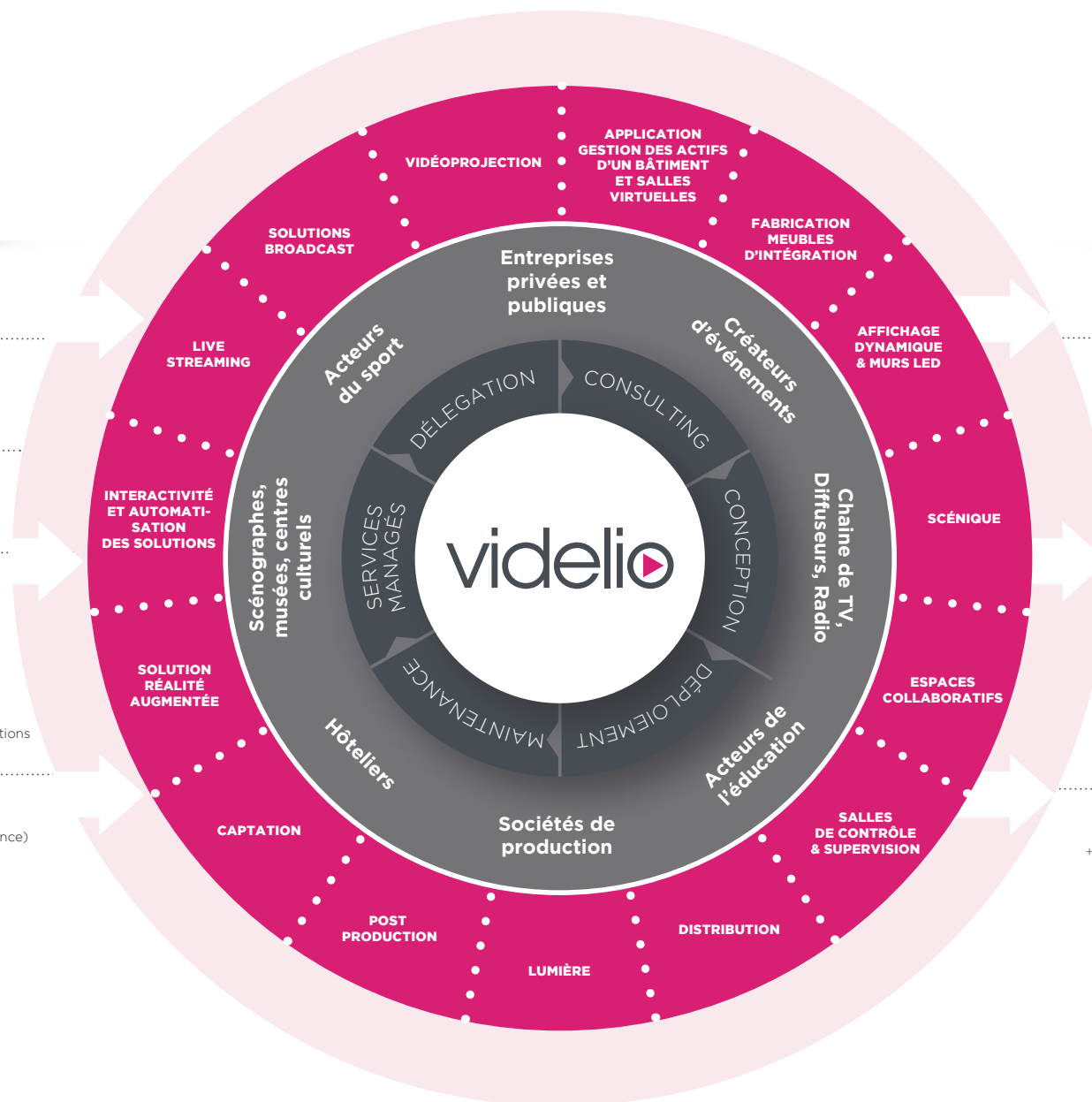
INTELLECTUELS ET ORGANISATIONNELS

1 bureau d'études par entité permettant une recherche constante pour innover, Suivi des certifications continu.
1 centre de formation (VIDELIO - Académie)
Customers Services Center (Conciergerie)
TEC (Technical Efficiency Control)
Partenariats commerciaux (constructeurs)
Membre d'alliance pour le déploiement de solutions à l'international : GPA, AV Alliance



SOCIALES & SOCIETALES

Politique Sécurité
Certification ISO9001 (VIDELIO - IEC Île de France)
Adhésion Global Compact



OUTPUT



HUMAINS

189 embauches en 2020 (dont 57% en CDI)
91% d'emplois en CDI



FINANCIERS & MANUFACTURIERS

201 M€ de CA



ENVIRONNEMENTAUX

21 arbres ont été sauvés,
36 780 litres d'eau ont été économisés,
674 kg de CO2 ont été préservés
et 4 904 KWH n'ont pas été produits.
Et 1 788 kg de papiers, gobelets, cannettes
et plastiques ont été collectés



INTELLECTUELS ET ORGANISATIONNELS

Développement de solutions différenciantes :
création d'un plateau fond vert pour accueillir
l'enregistrement d'événements distanciels
proposant de l'habillage en réalité augmentée :
Moët & chandon, ministère de l'éducation, ESRI...
262 stagiaires en formation via l'Académie
2 611 heures de formation via l'Académie
7 mobilités internes



SOCIALES & SOCIETALES

+ de 3 500 clients : privés/publics
+ de 50 fournisseurs référencés sous contrat cadre

- TEC : Technical Efficiency Control.
Au sein de la Direction technique nationale pour renforcer les objectifs de rentabilité sur projets et la qualité des prestations (conception, application et diffusion des processus/méthodes à l'échelle nationale ; accompagnement des pôles techniques régionaux ; supervision et support aux projets majeurs ; etc.).
- Customer Service Center : centre d'appels 24/7 intégré. C'est une équipe dédiée audit/diagnostic, suivi/résolution.

5. SA STRATÉGIE / SA VISION

a. *Le rôle sociétal de l'entreprise*

Nous vivons dans un monde en mutation accélérée, où la communication occupe une place de plus en plus centrale et globale.

VIDELIO anticipe les tendances des marchés actuels et futurs et les attentes des clients, les étudie, les interprète et propose des solutions globales, innovantes, performantes et durables, pour une utilisation simple et optimale. Sa parfaite connaissance des utilisateurs lui permet d'intégrer très en amont les usages, actuels et nouveaux, pour proposer le meilleur de la technologie aux entreprises publiques et privées, nationales et internationales.

En tant qu'un des leaders du marché des solutions technologiques professionnelles, ses relations avec l'ensemble de ses partenaires et son mode de développement sont dictées par sa responsabilité sociale, sociétale, et environnementale.

Son approche globale, sa capacité à se réinventer et à se projeter vers l'avenir lui permettent de relever sans cesse de nouveaux défis qu'ils soient :

- Technologiques (analogique au numérique, révolution digitale, IP, 4K etc.),
- Sociaux (nouveaux comportements, générations Y, Z etc.),
- Économiques (optimisation du retour sur investissement, achats au meilleur coût etc.),
- Environnementaux (recyclabilité des matériaux, bâtiment intelligent etc.).

Depuis son origine, l'énergie du Groupe est tournée vers la satisfaction des utilisateurs partout où il est implanté avec une approche toujours plus ouverte, plus respectueuse et encore plus humaine.

b. *Le Mot du Directoire¹*

« Rôle RSE des activités de VIDELIO »

En permettant une collaboration à la fois plus large et facilitée au sein des organisations privées et publiques, les activités de VIDELIO s'inscrivent au cœur de plusieurs enjeux sociétaux et de la transformation digitale des entreprises et des administrations.

VIDELIO conçoit, déploie, maintient et opère des solutions technologiques professionnelles : visioconférences, salles de réunion communicantes, sonorisation, tableaux interactifs, très grands écrans, auditoriums, réseaux d'affichage dynamique, web TV, outils de production et de

diffusion de vidéo en interne et en externe, outils de travail à distance et de coopération entre collaborateurs, etc. En permettant l'élaboration de solutions dédiées, fiables, évolutives et faciles à utiliser, VIDELIO répond à l'évolution des méthodes et des espaces de travail de moins en moins statiques.

Une part de plus en plus importante des salariés travaille en mobilité et pratique le home office.

Pour leur permettre de continuer à travailler simplement avec leurs collègues et leurs partenaires, il est indispensable qu'ils s'appuient sur des solutions digitales de communication et de partage des documents.

Alors que dans leur vie privée les collaborateurs sont devenus des producteurs et des diffuseurs de contenu vidéo (notamment sur les réseaux sociaux), ils attendent d'être en mesure, dans leur environnement professionnel, d'accéder avec la même capacité à l'emploi de la vidéo dans leurs activités (formation, rapport de visite, information, etc.).



Comme dans la sphère publique, les collaborateurs réclament une transparence accrue et ont besoin d'une communication plus riche, plus directe et plus fréquente. Les outils de diffusion et d'accès à l'information doivent répondre à cette injonction au sein des entreprises. Le streaming live, les web TV ou les solutions d'affichage dynamiques répondent à ces exigences croissantes.

La révolution des modèles productifs concerne aussi les espaces de travail. L'essor du flex-office avec des petits espaces d'échanges, des lieux de convivialité ou des salles multimédia réclame des outils de réservation et des moyens de gérer leur

¹ A noter, les membres du directoire sont à la fois sponsor et dirigeant de chaque entité : ce qui permet de renforcer l'alignement des valeurs, visions et ambitions entre chaque entité.

utilisation. Dans ces nouveaux espaces, les objets connectés (IoT) deviennent indispensables pour optimiser et faciliter la gestion des surfaces et piloter leur confort (température, luminosité, CO2, taille des salles de réunion, etc.).

Les solutions technologiques proposées par VIDELIO permettent aux entreprises de gagner en agilité et en productivité.

Elles permettent aussi une réduction des déplacements et contribuent donc à la réduction de l'empreinte carbone des entreprises.

Les solutions technologiques, au sein d'organisations de plus en plus connectées, contribuent donc aux mutations profondes de la société et permettent de répondre aux exigences des collaborateurs. En offrant des environnements de travail agréables et fonctionnels, en créant des univers virtuels de collaboration, et en donnant accès à un usage de plus en plus intensif du média vidéo, la mission de VIDELIO s'inscrit dans le développement de la qualité de vie au travail.

6. RISQUES ASSOCIÉS AU MODELE D'AFFAIRES

La Commission RSE a passé en revue la liste des risques RSE découlant du business model de VIDELIO (conséquences sociales, conséquences environnementales, respect des Droits de l'Homme et lutte contre la corruption et l'évasion fiscale). Elle a étudié l'ensemble des thématiques obligatoires listées dans l'article L-225-102-1. Ces thématiques ont été revues et, pour chacune, les différents impacts ont été évalués : le risque d'image, le risque financier, le risque opérationnel, le risque humain et le risque environnemental. Une note de 1 à 3 (1 étant un risque faible et 3 un risque fort) a été attribuée à chaque risque donnant ainsi une note globale. Cette analyse a permis d'identifier 9 risques principaux :

- La santé et les conditions de sécurité au travail,
- Le maintien à niveau des compétences grâce à la politique de formation,
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux talents,
- La lutte contre l'absentéisme,
- La motivation et la conservation des collaborateurs,
- La gestion responsable des déchets,
- La réduction de l'impact environnemental,
- L'assurance de bonnes pratiques sociales et environnementales avec les fournisseurs et sous-traitants,
- La lutte contre la fraude et la corruption.

Suite à une concertation, la Commission RSE a décidé d'intégrer un nouveau risque lié à la Pandémie mis en lumière par la crise sanitaire de 2020.

Les informations suivantes n'ont pas été mentionnées car ne s'appliquent pas (ou dans une moindre mesure) au business model de VIDELIO et donc pas à l'analyse de risques :

- Informations relatives à ses engagements sociétaux en faveur :
 - De l'économie circulaire,
 - De la lutte contre le gaspillage alimentaire,
 - De la lutte contre la précarité alimentaire,
 - Du respect du bien-être animal,
 - D'une alimentation responsable, équitable et durable.

Ce rapport concerne l'ensemble du groupe à l'exception de certains indicateurs pour lesquels, les données de certaines entités n'ont pas été fournies. La précision est apportée lorsque c'est le cas.⁽¹⁾

Le dispositif a également été complété d'un questionnaire rédigé en 2020 pour interroger les salariés sur les mesures mises en place dans leur agence. Ce qui permet non seulement de collecter les initiatives locales mais aussi de les intégrer au processus de réflexion et de requérir leur suggestion d'amélioration qui permettront de mettre en œuvre de nouvelles actions sur 2021.

(1) A noter la société Nevicom dont l'acquisition a été réalisée en cours d'année n'est pas comptabilisée dans les résultats de 2020.

B. RISQUES RSE

1. DOMAINE CRISE SANITAIRE

1. Comment préserver la santé des acteurs et maintenir l'activité du Groupe en temps de pandémie ?

ENJEU

Le monde entier vient de traverser une crise sanitaire inattendue avec notamment des répercussions dans le domaine de la Santé et de l'Economie. Cet événement sanitaire sans précédent est lié à la pandémie de la COVID-19 qui a débuté fin 2019. Les effets de cette pandémie risquent de s'inscrire dans la durée et de se reproduire sous une forme ou une autre.

POLITIQUE

Pour faire face à cette pandémie, VIDELIO a mis en place des mesures sanitaires strictes et a accompagné ses collaborateurs dans des conditions sans précédents en termes d'activité partielle et de télétravail tout en maintenant la cohésion des équipes.

VIDELIO a également adapté son activité et ses modes de fonctionnement pour se prémunir des conséquences économiques de cette pandémie.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Volet santé et de sécurité de nos collaborateurs

- i. Distribution à tous les collaborateurs en tout de 210 000 masques, 925 000 ml de gels hydroalcooliques, 73 000 de boîtes de lingettes désinfectantes et 1000 crochets anti-contact et mise à disposition aux points d'entrée de masques, lingettes et gels pour les salariés et les visiteurs. Mise à disposition de thermomètres dans un espace dédié pour prise de température sur la base du volontariat.
- ii. Affichage et communication sur les gestes barrières et les bonnes pratiques (limiter le nombre de personnes dans les ascenseurs, placement dans les véhicules etc.). Désignation de référents COVID en agence. Création d'une cellule de crise COVID avec une adresse mail dédiée.
- iii. Changement de contrat de prestation de ménage pour renforcer la désinfection dans les locaux et vérification des filtres de climatisation.
- iv. Mise en place de planning et de jauges de présence, ainsi que le réaménagement des espaces communs pour la reprise de l'occupation des bureaux/ateliers et de la cantine. Ceci afin d'appliquer la distanciation sociale et d'éviter les croisements et afflux de personnes.

Volet ressources humaine et cohésion des collaborateurs

- i. Généralisation du télétravail.

- ii. Mise en place ponctuelle d'une Hotline RH pour répondre aux préoccupations liées à l'activité partielle.
- iii. Instauration de 8 Lives du directoire #One Link pour informer, communiquer et répondre en direct aux questions posées par les salariés.
- iv. Organisation d'événements conviviaux en visioconférence pour maintenir la cohésion des collaborateurs (petit déjeuner, apéro, séminaire des managers, galette) avec envoi postal de gourmandises.
- v. Lancement du mouvement « Clap Challenge » en avril 2020 par les collaborateurs sportifs olympiques de haut niveau. Une vidéo a été montée en donnant l'impression d'une course de relais à partir des prises de vue réalisées par les salariés et leurs proches en train de faire le même effort physique (style pompe). L'objectif de cette chaîne de solidarité a été de remercier les équipes soignantes mobilisées, de recréer du lien entre collaborateurs lors du confinement et de soutenir des associations lorsqu'un palier de participants était atteint.

Volet continuité et reprise d'activité

- i. Rédaction de Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS), Document unique d'évaluation des risques (DUER) adaptés COVID, process de nettoyage et de désinfection des microphones et casques, écrans tactiles LCD/OLED mis à disposition sur site du client. Mesure de responsabilité partagée avec le client et vérification des mesures mises en place par le client avant de faire revenir les salariés sur site pour assurer la reprise et la continuité de l'activité.
- ii. Mise à disposition d'attestation employeur pour permettre la circulation des employés entre leur domicile et le lieu de leur travail lorsque le télétravail n'était pas possible.
- iii. VIDELIO a par ailleurs privilégié les compétences internes en faisant appel à des salariés en activité partielle plutôt qu'à des sous-traitants. Ce qui a favorisé les synergies et la solidarité entre entités.
- i. Durant cette crise, VIDELIO - Events est l'entité qui a été la plus touchée mais également la plus inventive pour rebondir. En effet VIDELIO - Events a développé une solution de studios virtuels au travers de sa nouvelle offre Phygital qui répond aux contraintes de distanciation sociale et qui favorise aussi l'environnement en limitant les déplacements.
- ii. Il y a également eu la création de Collab Pack, solution visio standardisée pour la formation à distance chez VIDELIO - IEC et Kross.
- iii. La crise s'étant accompagnée d'une pénurie des composants de matériels audiovisuels, VIDELIO s'est organisé en étroite collaboration avec les constructeurs et les grossistes pour quantifier et sourcer le stock mondial existant, trouver des solutions de remplacement et affréter le matériel.
- iv. Les perspectives de l'activité Corporate s'annoncent positives avec le regroupement physique et la réorganisation des filiales et des sièges des clients. Ces modifications vont générer des besoins en équipements audiovisuels.

Résultats

534 personnes en activité partielle en France

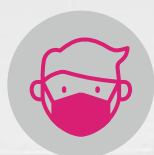
184 923 heures d'activités partielles en France

402 participants Clap Challenge sur l'ensemble du groupe

3 paliers de participants atteints Clap Challenge

- 1^{er} palier = 10 ordinateurs offerts à la Sauvegarde des Yvelines
- 2^{ème} palier = 10 salles virtuelles Klood mises à disposition de Mécénat Chirurgie Cardiaque
- 3^{ème} palier = 10 tablettes Lenovo offertes à la Sauvegarde des Yvelines

Indicateur clé de performance (KPI)



100%

des parcours collaborateurs protégés



25%

de Chiffre d'Affaires généré par les nouvelles activités de VIDELIO - Events



2. DOMAINE SOCIAL

1. Comment garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs ?

ENJEU

L'humain est au cœur des valeurs et du système VIDELIO. Le Groupe fait donc de la santé et l'intégrité physique de ses collaborateurs, mais également des différents partenaires pouvant intervenir à ses côtés, une priorité.

VIDELIO est donc engagé dans une démarche d'amélioration continue afin de réduire les risques générés par nos métiers. L'objectif « zéro » accidents sur les prestations et les bâtiments du groupe, tant pour les collaborateurs que pour les partenaires, est un objectif permanent.

POLITIQUE

L'ensemble du Groupe se mobilise afin de prévenir tout accident, presque-accident ou maladie professionnelle. Afin de progresser dans cette démarche, la Direction de VIDELIO définit sa politique sécurité de la façon suivante :

- i. Déterminer les risques actuels et futurs pour mieux les anticiper, les interpréter et proposer des solutions globales et innovantes ;
- ii. Maîtriser les expositions professionnelles ;
- iii. Identifier les risques liés à ses activités ;
- iv. Mettre en place un système de management au service de ses objectifs en s'appuyant sur des référentiels reconnus (référentiel MASE, certification OHSAS 18001) ;
- v. Mettre en place et suivre des indicateurs permettant de mesurer l'adéquation de sa politique à ses objectifs ;
- vi. Faire partager et appliquer au personnel interne, sous-traitants et intérimaires impliqués dans ses opérations, ses valeurs, ses objectifs et sa politique ;
- vii. Contrôler sur le terrain l'application de son système de management ;
- viii. Analyser les causes de tout écart à sa politique et toute situation contraire à ses valeurs afin d'en éradiquer la récurrence et améliorer ses dispositifs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Disponibilité sur l'intranet des demandes d'EPI (Equipements de Protection Individuels) ;
- ii. Formations sécurité sous forme de 1/4 d'heures sécurité : Pour garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs, VIDELIO fournit à tous les collaborateurs une fiche EPI (Equipement de protection individuel). Chaque fiche se compose de tous

les items/équipements obligatoires sur un chantier. Le chef de chantier organise quand il est nécessaire des 1/4 d'heures sécurité sur les chantiers, afin de présenter les différents items (chaussures, gants, etc.) et d'en expliquer l'utilisation ;

- iii. Des analyses de risques et d'accidents sont effectuées à la suite de chaque incident sur le terrain. Les Dialogues Comportementaux de Sécurité (DCS) correspondent à des observations de modes opératoires et d'EPI (Equipement de protection individuel). Le DCS est réalisé par le responsable HSE sur les chantiers et permet d'ouvrir un dialogue avec chaque comportement anormal observé. Dans le rapport, le responsable HSE mentionne ses observations, la réponse apportée lors du dialogue et les actions mises en place à la suite du DCS. Une vérification est menée les semaines qui suivent afin de vérifier, si les mesures et les dispositifs ont bien été mis en place. Le DCS est ensuite diffusé aux personnes concernées et intéressées ;
- iv. Parution régulière de brèves de sécurité ;
- v. Affichage de procédures d'urgence et de secours au sein des locaux ;
- vi. Formations régulières de volontaires pour assurer les évacuations, la lutte contre l'incendie et le secours aux personnes.

NB : on ne prend en compte que les accidents du travail et non les accidents de trajet ou les maladies professionnelles. En effet, la référence au nombre d'heures travaillées n'est pertinente ni pour les accidents de trajet, ni pour les maladies professionnelles.

- Pour les accidents de trajet, le risque n'est pas lié à la durée du travail, mais aux allers retours domicile-travail et éventuellement travail-lieu du repas. Le mode de transport utilisé, la distance domicile-travail, le fait de disposer d'un restaurant d'entreprise ou non, de déjeuner sur place ou non, modifient grandement le risque encouru ;
- S'agissant des maladies professionnelles, celles-ci résultent à la fois d'une exposition au risque mais aussi d'une durée d'exposition qui peuvent dépasser une année.

Résultats⁽¹⁾

En France, 91 stagiaires en formation ont été sensibilisés à la sécurité dans le groupe en 2020 (vs 217 en 2019 142 en 2018).

Le budget formations Sécurité réalisées via l'Académie VIDELIO en 2020 est de 50 KEUR HT (vs 146 KEUR HT en 2019).

3 visites de « chantiers » ont été effectuées par le responsable HSE en 2020 (vs 20 en 2019 et 25 en 2018).

Sur l'ensemble du Groupe,

1 325 851 heures travaillées ont été recensées en 2020 (vs 1 611 049 en 2019 et 1 649 683 en 2018).

12 accidents du travail avec arrêt se sont produits dans l'ensemble du Groupe en 2020 (vs 16 en 2019 et 6 en 2018).

987 jours d'arrêt à la suite d'accidents du travail en 2020 dû en grande majorité à un accident particulièrement (vs 548 en 2019 et 482 en 2018).

Indicateur clé de performance (KPI)

Le taux de fréquence 2020 est de



Le taux de gravité 2020 est de



⁽¹⁾ Les résultats de 2020 ont été impactés par la crise sanitaire.

⁽²⁾ Ces taux sont notamment plus élevés du fait de la baisse des heures travaillées (dénominateur) dans un contexte de pandémie et d'activité partielle.

videlio

2. Comment faire en sorte que les compétences des collaborateurs soient toujours cohérentes avec la demande du marché ?

ENJEU

VIDELIO évolue dans des secteurs très mouvants qui nécessitent une mise à jour des savoir-faire permanente pour répondre aux demandes des clients qui s'adaptent aux changements technologiques et techniques. Le risque d'avoir des collaborateurs formés pour une demande devenue obsolète est réel et important. Cela entraînerait une perte de parts de marché sans une diminution des coûts en revanche.

La formation est donc un élément clé pour VIDELIO et permet de construire les compétences de demain.

POLITIQUE

Chez VIDELIO, la gestion de l'humain est clef, non seulement pour rester compétitif et permettre à ses collaborateurs de répondre au mieux aux attentes des clients ; mais également pour leur permettre de continuer à s'épanouir et à évoluer tout au long de leur carrière.

C'est pourquoi VIDELIO s'appuie sur son entité VIDELIO - Académie, qui est un organisme de formation pluridisciplinaire. C'est le socle des expertises de l'ensemble des pôles de l'entreprise. L'Académie utilise des sachants internes et externes pour former des collaborateurs, sous-traitants, intermittents et clients. Les cours peuvent être dispensés en salles de classe et de TP, en visio et audio conférence, en VOD.

C'est un accélérateur de qualification afin de structurer l'entreprise et les métiers de l'audiovisuel. Sa vocation est de diffuser le savoir-faire et le savoir-être : transmettre, développer les compétences, maîtriser et mettre en pratique les fondamentaux, partager les connaissances et capitaliser sur les expériences.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Depuis mai 2018, VIDELIO - Académie est référencée dans le Datadock, et reconnue par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), conforme aux critères de qualité exigés et référencés. Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle, placée sous l'angle de la qualité et de la rigueur. La base Datadock permet aux financeurs de la formation professionnelle réunis au sein du GIE D2OF de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la Loi :
 - Identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé ;
 - Adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics ;

- Adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation ;
- Qualification professionnelle et formation continue du personnel en charge des formations ;
- Conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- Prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Après leur enregistrement sur Datadock, les organismes de formation doivent déposer les éléments de preuves liées aux 21 indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères. C'est un gage de crédibilité pour les entreprises mais également pour les salariés bénéficiaires de formation.

Une fois le contrôle de la conformité des pièces réalisé, les organismes de formation deviennent « datadockés » par les financeurs. Chacun de ces derniers peut décider d'intégrer ces organismes de formation dans son catalogue de référence.

- ii. En 2019, VIDELIO - Académie a été placée sous la direction du Directeur des Ressources Humaines. Une collaboratrice du service RH a également été promue Responsable adjointe pour se consacrer au suivi et au développement de l'Académie. Sous l'impulsion de la DRH, des séminaires de Revue de Performance ont ainsi été réalisés en cette fin d'année 2019 et notamment à destination de tous les salariés et non seulement des managers afin que tous se sentent acteurs de cette revue.
- iii. La plateforme E-learning '360 learning' a été déployée par VIDELIO - IEC en 2019 pour offrir à tous les collaborateurs des modules de formation en fonction de leurs profils. Cette plateforme contribue à la formation continue des collaborateurs et à une optimisation de la qualité des services délivrés dans l'entreprise grâce à des modules partageant les méthodologies de travail. Cette plateforme continue d'être exploitée en 2020 : 612 heures de formation ont été réalisées auprès de 374 stagiaires en formation.
- iv. Les fournisseurs de VIDELIO jouent un rôle très important, tant dans leur recherche constante d'innovation que dans la formation de ses collaborateurs. Ainsi, VIDELIO a souhaité en 2019 récompenser lors de sa soirée « Very Important Partner Party » le partenaire s'étant le plus engagé pour la formation de ses collaborateurs : D&B s'est vu remettre le prix du partenaire Formation 2019.
- v. Pour développer les ventes des nouvelles offres et accompagner la reprise d'activité dans le cadre de renégociations tarifaires : 19 collaborateurs de VIDELIO - Events ont été formés à la négociation commerciale grâce à l'utilisation des fonds FNE qui ont financé cet effort de formation à hauteur de 70%.

Résultats⁽¹⁾

Pour ce qui concerne le périmètre français :

- 175 KEUR ont été alloués à la formation via VIDELIO Académie en 2020 (vs 250 KEUR en 2019)⁽²⁾ ;
- 2 611 heures de formation ont été dispensées en 2020 via VIDELIO Académie (vs 3 746 heures en 2019) ;
- 262 stagiaires en formation ont suivi une formation en 2020 via VIDELIO Académie soit 30% de collaborateurs formés durant l'exercice (vs 342 en 2019 soit 37% de collaborateurs) ;

Indicateur clé de performance (KPI)



0.57%

de la masse salariale brute France est allouée à la formation via l'Académie VIDELIO en 2020 (vs 0.73% en 2019)⁽²⁾

(1) Ces résultats ont été impactés par la crise sanitaire.

(2) Le calcul des formations a été revu en intégrant le salaire brut des salariés en formation au prorata des heures suivies et en divisant par la masse salariale brute, les données de 2019 ont été recalculées.

3. Comment réussir à recruter des talents et garantir une bonne intégration des collaborateurs ?

ENJEU

La capacité à recruter et retenir les talents est indispensable à la croissance durable du Groupe. Elle permet renforcer ses compétences et de compenser l'attrition naturelle ou subie de ses effectifs.

POLITIQUE

Face à une tension toujours plus vive sur le marché de l'emploi pour attirer les talents, VIDELIO a créé un poste dédié au recrutement et à la gestion des talents en 2018. Ceci a permis d'être plus visible et réactif face au marché de l'emploi et de dynamiser la politique de mobilité interne.

Sa capacité de recrutement passe également par sa présence sur les réseaux sociaux et les sites d'emplois généralistes ou spécialisés.

Par ailleurs des mesures sont prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap. Il s'agit de faire connaître les différents types de Handicap compatibles avec l'emploi et de démontrer que le Handicap n'est pas un frein à la réussite.

Le Groupe accompagne également les salariés dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé et est à leurs côtés pour étudier tout aménagement de poste qui serait nécessaire à leur maintien dans l'emploi ou dans leur évolution professionnelle.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Recrutement et intégration des talents

- i. En 2019, VIDELIO a lancé une communication dédiée à la 'Marque Employeur' pour promouvoir son activité auprès des étudiants, attirer les nouveaux talents et convertir les contrats d'apprentissages et de stages en contrat indéterminé. En 2020, VIDELIO a accentué sa présence sur les réseaux sociaux ainsi que sur les sites d'emplois généralistes ou spécialisés afin d'étendre son attractivité notamment LinkedIn.
- ii. Le Groupe a maintenu son dispositif de cooptation en France. Ce dispositif permet de capitaliser sur la fierté d'appartenance de ses collaborateurs qui se transforment en ambassadeurs de VIDELIO auprès de leur réseau relationnel. Les parrainages ainsi créés sont récompensés par un système de primes afin de reconnaître très concrètement les embauches ainsi conclues.
- iii. En 2020, VIDELIO - IEC a rédigé un

livret d'accueil déposé sur l'intranet pour accompagner et guider les nouveaux arrivants. Les managers bénéficient d'un parcours d'intégration et notamment d'entretiens avec des membres de la Direction. VIDELIO travaille sur une journée d'intégration groupe pour favoriser les échanges entre entité et la connaissance des métiers.

- iv. En 2020, VIDELIO a souscrit auprès de Central Test une banque de tests de personnalité ou d'aptitudes afin de mettre en relation le fonctionnement et le potentiel des candidats avec les compétences requises pour le poste. Cette solution permet de recruter les talents de façon plus efficiente et de réduire les risques d'échec.

Insertion des personnes en situation de handicap

- i. VIDELIO a poursuivi sa politique volontariste en matière d'emploi de salariés en situation de Handicap. La Signature d'une convention de partenariat avec AIMETH, association pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, permet notamment à VIDELIO de rencontrer des candidats préparés et accompagnés dans leur recherche d'emplois (forum, job-dating).
- ii. En 2019, la cellule Handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines avait lancé une campagne de sensibilisation aux enjeux du Handicap en entreprise (affichages, mails, quizz) invitant tous les collaborateurs à participer. Pour poursuivre en 2020, des webinars ont été organisés tous les midis pendant une semaine pour sensibiliser les salariés aux différentes formes d'handicap. En temps de crise sanitaire les fonds d'écran des salariés ont été changés pour afficher la bannière de cette campagne.
- iii. Par ailleurs, le groupe continue de faire appel à des ESAT qui emploient des travailleurs handicapés notamment pour l'entretien des espaces verts, la préparation de panier repas et le recyclage. Début 2021, le groupe a signé un nouveau contrat de prestations de services avec Handiservices pour la réalisation de prestations et de produits par des Travailleurs Indépendants Handicapés.

Résultats

- 7 cooptations ont été réalisées sur la France en 2020 (vs 9 en 2019 et 15 en 2018).
- 18 travailleurs handicapés en 2020 sur l'ensemble du groupe (vs 12 travailleurs handicapés en 2019 et 7 en 2018).
- 3 prestataires ESAT.
- 5 webinars réalisés sur le handicap réunissant 69 participants sur la France.

Indicateur clé de performance (KPI)



En 2020,
sur le Groupe

95%

des candidats CDI ont été confirmés au terme de leur période d'essai (vs 87% en 2019 et 94% en 2018).



4. Comment lutter contre l'absentéisme ?

ENJEU

Lutter contre l'absentéisme est une priorité afin de maintenir toujours au mieux les capacités de production dans tous les métiers de l'entreprise, et respecter ainsi les engagements vis-à-vis des clients pour leur délivrer les prestations attendues dans les délais promis.

POLITIQUE

Pour ce faire, de multiples actions sont à mener, tant en matière de Qualité de Vie au Travail qu'en matière de préservation de l'intégrité, de la sécurité et de la santé des collaborateurs.

Pour ce qui est de la Qualité de Vie au Travail, VIDELIO veille à ce que les conditions de travail de ses salariés leur permettent d'exercer au mieux leurs tâches au quotidien. Ceci est vrai au sein du Siège à Gennevilliers avec des locaux spacieux et lumineux, laissant une large place au mode de travail en flex office. Cela permet à chacun de disposer de l'espace de travail le plus adapté à ce qu'il a à accomplir, seul ou en groupe. En région, les implantations reflètent également ce souci de bonne adaptation des locaux aux nécessités opérationnelles de chacun des métiers.

La richesse de VIDELIO réside dans le savoir-faire de ses équipes. Aussi, il est important pour la pérennité de l'entreprise que chaque collaborateur se sente bien au quotidien dans son environnement de travail et soit encouragé à prendre soin de sa santé. Dans cette optique, VIDELIO a notamment choisi le sport comme principal vecteur de bien-être au travail.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. En 2019 VIDELIO a créé le projet CAP 4 Sport. Un projet d'entreprise visant à fédérer les équipes VIDELIO autour des valeurs du sport. Un projet construit autour de 4 piliers :
 - Fédérer les collaborateurs et collaboratrices VIDELIO autour d'un projet d'entreprise et les inciter à une pratique sportive.
 - Accompagner des sportives et sportifs de haut niveau pour faciliter l'atteinte de leurs objectifs.
 - Faire connaître notre savoir-faire et construire des offres adaptées pour accompagner les territoires, les entreprises, les parties prenantes du marché du sport et de tous les événements sportifs à venir en France.
 - Soutenir des causes associatives à travers le sport.
 - Début Mars 2020 des cours de boxe

et de self défense ont été réalisés par les sportifs auprès des salariés.

- ii. Pour rassembler et favoriser les échanges entre les collaborateurs et créer un sentiment d'appartenance, VIDELIO, a en 2019, organisé plusieurs événements internes tournés sous le signe du partage, de la convivialité et du sport. Des moments privilégiés permettant de remettre l'humain au centre et de favoriser des moments de détente : fête de fin d'année, fête de la musique, barbecue, journée Tech Off (parcours immersif dans un univers rétro gaming au sein du 141) etc. Un événement conviant les familles des collaborateurs a notamment été mis en place pour faire découvrir le savoir-faire VIDELIO. Ces événements n'ont pas pu être tous reconduits en 2020 mais d'autres moments conviviaux en visioconférence ont toutefois été organisés.
- iii. En 2020 VIDELIO a souscrit un contrat avec la start-up Activ Corner, dont la vocation est de faire faire du sport à des salariés qui n'en font pas régulièrement. Il permet d'offrir aux salariés des moments de pauses et de bien-être ; ils peuvent en un clic s'inscrire notamment à des sessions sportives, méditatives et assister à des conférences inspirantes.
- iv. VIDELIO - Global Services a conclu un accord sur l'aménagement du temps de travail courant 2019 comme annoncé fin 2018. Par ailleurs, VIDELIO - Events, VIDELIO - Media et VIDELIO - IEC ont également présenté une chartre sur le télétravail aux 3 CSE pour une mise en place en 2020.
- v. Suite à la conclusion des deux partenariats avec des Restaurants Inter-Entreprise à proximité du siège de Gennevilliers, les salariés ont toujours accès à une offre de restauration variée et équilibrée, à prix maîtrisé, en complément des solutions déjà accessibles sur le secteur (restauration rapide, brasseries, cafétéria interne équipée, etc.).
- vi. Début 2020, l'initiative d'une salariée a été soutenue par VIDELIO. Elle concerne la livraison de paniers de fruits et légumes frais avec Potager City. Cela rend accessible et simple l'accès à une nourriture saine pour nos collaborateurs. Compte tenu de la crise sanitaire, cet approvisionnement a été malheureusement suspendu.

Résultats⁽¹⁾

Sur le Groupe,

- 2 heures supplémentaires en moyenne par collaborateur en 2020 (vs 6 heures en 2019 et 12 heures en 2018) ;
- 9 091 jours d'absence pour maladie en 2020 (vs 7 650 jours en 2019 et 6 980 jours en 2018) ;
- 10.1 jours d'absence pour maladie moyen sur effectif moyen en 2020 (vs 8.3 jours en 2019 et 7.7 jours en 2018) ;

Bilan Activ Corner sur Décembre 2020 et Février 2021 en France :

- 66 salariés inscrits
- 114 réservations de sessions

Indicateur clé de performance (KPI)



Taux d'absentéisme France 2020⁽²⁾ :

5.88%

(vs 5% en 2019 et 4,93% en 2018)

(1) Ces résultats ont été impactés par la crise sanitaire.

(2) hors activité partielle liée à la COVID-19.

Participation de Automne Pavia à l'Etape du Tour pour Mécénat Chirurgie cardiaque le 8 septembre 2020

5. Comment motiver et garder les collaborateurs ?

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

ENJEU

Le secteur d'activité sur lequel VIDELIO intervient est un secteur concurrentiel, pointu et reposant essentiellement sur l'humain. Il est donc primordial de mettre en place des leviers favorisant, chez les collaborateurs, le sentiment d'appartenance à VIDELIO, pour les inciter à continuer à évoluer au sein du groupe.

La maîtrise du turn-over de nos équipes est un enjeu essentiel pour la pérennité de l'entreprise et sa compétitivité. La politique mise en œuvre pour concourir à cet objectif est donc un élément majeur dans la feuille de route de la fonction Ressources Humaines.

POLITIQUE

Plusieurs leviers ont été identifiés pour favoriser ce sentiment d'appartenance et de bien-être au sein de VIDELIO.

- i. Souhait d'une amélioration continue du quotidien de chaque collaborateur
C'est l'une des priorités de l'équipe RH : faire en sorte que chacun puisse bénéficier des outils mis en place au sein du Groupe, pour l'activité, même dans sa vie personnelle. L'idée étant qu'un collaborateur qui ne se préoccupe plus de certaines questions dans sa vie privée sera également plus disponible pendant son temps de travail. De nombreuses actions de communication internes sont menées pour permettre aux salariés d'être préparés aux évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter leur quotidien (tel que le prélèvement à la source, les modifications réglementaires intervenues sur les taux de cotisation salariale).
- ii. Formations
VIDELIO est également convaincu que la qualité managériale est essentielle pour créer en proximité les conditions d'attachement à l'entreprise. De nombreuses actions de formation dédiées au management sont donc régulièrement dispensées afin que les managers suivent un véritable parcours leur permettant de progresser pas à pas sur cette thématique, participant ainsi à l'instauration d'une véritable culture managériale commune incarnée au quotidien par chacun des managers.
- iii. Développement de la mobilité interne et gestion des carrières
La politique volontariste du Groupe en matière de mobilité interne a pour vocation de concourir à la rétention de ses équipes en leur offrant la possibilité d'évoluer tout en restant fidèle à VIDELIO. Tous les postes à pourvoir sont systématiquement réservés en premier lieu à ses collaborateurs. Ces derniers peuvent candidater par la bourse d'emploi, ou être directement sollicités par les équipes RH grâce à la détection des talents réalisée lors de sessions d'évaluation appelées People Review.

- i. VIDELIO a poursuivi ses efforts en matière de mise à disposition d'applications facilitant le quotidien de ses salariés. Son Système d'Information RH permet maintenant la dématérialisation des bulletins de salaire et la mise à disposition automatique de l'ensemble des actes RH dans un coffre-fort électronique. Ce coffre-fort électronique est utilisable pour tout type de documents, même si cela ne concerne pas VIDELIO. En 2020, ce service a été étendu à de nouvelles entités.
- ii. Afin de faciliter l'exercice des Entretiens Annuels d'Appréciation, VIDELIO a mis en place la digitalisation de ces entretiens pour pré remplir les informations sur les salariés et gagner du temps pour favoriser la qualité des échanges. Cet outil permettra également de faciliter la gestion des compétences en termes de formation, de mobilité fonctionnelle et géographique dans le cadre des people review.
- iii. Désignation d'une personne recours pour les cas de harcèlements et clarification en 2020 du dispositif d'alerte pour l'ensemble du groupe. La discrimination fait également l'objet d'un dispositif présenté dans le Règlement intérieur.
- iv. Dialogue social avec les instances représentatives du personnel : il existe 5 CSE chez VIDELIO. En 2020, les réunions se sont organisées en distanciel pour s'adapter à la crise sanitaire et le dialogue social a été très soutenu ; 12 réunions ont eu lieu avec le CSSCT et 42 réunions avec le CSE. Lors de ces réunions 19 avis favorables ont été émis à la suite de consultations.

Résultats

- 7 mobilités intragroupes en 2020 (vs 9 en 2019 et 14 en 2018).

Indicateur clé de performance (KPI)⁽¹⁾



Taux de turnover
2020 sur l'ensemble
du Groupe :

14.64%
(vs 16.81% en 2019)

⁽¹⁾ La méthode de calcul a été revue pour intégrer uniquement les contrats des permanents (entrée et sortie en CDI / 2 / Effectifs en CDI en N-1). Le taux de 2019 a été revu en conséquence

3. DOMAINE ENVIRONNEMENTAL

Les données présentées dans les deux points suivants concernent uniquement le périmètre France.

1. Comment garantir une gestion responsable des déchets ?

ENJEU

Avoir un impact le plus faible possible sur l'environnement malgré l'activité qui amène à recourir à des matériels électroniques, mais également à des cartouches, papiers, cartons pour les activités bureautique et tertiaire.

POLITIQUE

VIDELIO s'efforce de sensibiliser les collaborateurs à l'importance du tri et du recyclage que ce soit sur les « chantiers » des clients mais aussi au sein des locaux. Le Groupe est conscient des enjeux que cela représente pour la société, mais également de l'image positive que ça peut avoir auprès des partenaires.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Au siège, depuis 2018, quatre poubelles différentes ont été mises en place dans chaque open space pour faciliter le tri des déchets, et ainsi ensuite le recyclage. Ceci a été fait après une journée de sensibilisation auprès des collaborateurs, en la présence du partenaire qui fournit ces poubelles (Cèdre).

En 2020 : 21 arbres ont été sauvés, 36 780 litres d'eau ont été économisés, 674 kg de CO₂ ont été préservés et 4 904 KWH n'ont pas été produits. Et 1 788 kg de papiers, gobelets, cannettes et plastiques ont été collectés⁽¹⁾.

En 2019 : 45 arbres ont été sauvés, 79 170 litres d'eau ont été économisés, 1,451 tonnes de CO₂ ont été préservés et 10 556 KWH n'ont pas été produits. Et 3 790 kg de papiers, gobelets, cannettes et plastiques ont été collectés⁽¹⁾.

Les résultats de l'année 2020 sont inférieurs du fait de la crise sanitaire.

- ii. VIDELIO a reconduit les opérations de journée de sensibilisation et de campagne d'information réalisées en 2018 par mails, en expliquant comment procéder au tri en fonction des poubelles installées.

- iii. Mentions particulières dans la plupart des contrats cadre pour le recyclage des matériels électroniques.
- iv. Mise en place de contrats de gestion de recyclage pour les papiers et cartons, pour le recyclage des cartouches d'encre également (c'est maintenant inséré dans les contrats de gestion des imprimantes).
- v. Utilisation uniquement de papiers recyclables issus des forêts européennes certifiées ISO 14001.
- vi. Choix de fournisseurs Imprim'vert pour l'utilisation de papiers recyclés en ce qui concerne ces outils de communication (plaquettes, cartes de visite) et certifiés Ugra Process Standard Offset pour l'encre.
- vii. En 2019 VIDELIO avait distribué des Goodies écoresponsables visant à substituer les gobelets plastiques à usage unique par des tasses, des mugs et des gourdes réutilisables.
En 2020 les gobelets en plastique à usage unique à côté des fontaines à eau ont été supprimés sans attendre une obligation légale, les gobelets en plastique présents dans les machines à café ont été remplacés par des gobelets en cartons.
- viii. Début 2021, VIDELIO a entamé la digitalisation des justificatifs de notes de frais afin de limiter les impressions papiers et envois postaux.

(1) Données transmises par Cèdre.

Résultats¹

- Nombre de tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques recyclés (D3E) : 9,65 tonnes en 2020 (vs 10,14 tonnes en 2019 et 2,57 tonnes en 2018) ;
- Nombre de cartouches d'encre recyclées : 170 en 2020 (vs 292 en 2019 et 223 en 2018) ;
- Nombre de tonnes de papiers/cartons recyclés : 20,56 tonnes en 2020 (vs 21,9 tonnes en 2019 et 39,7 tonnes en 2018).

Indicateur clé de performance (KPI)



Taux de recyclage

D3E 2020 90,97%

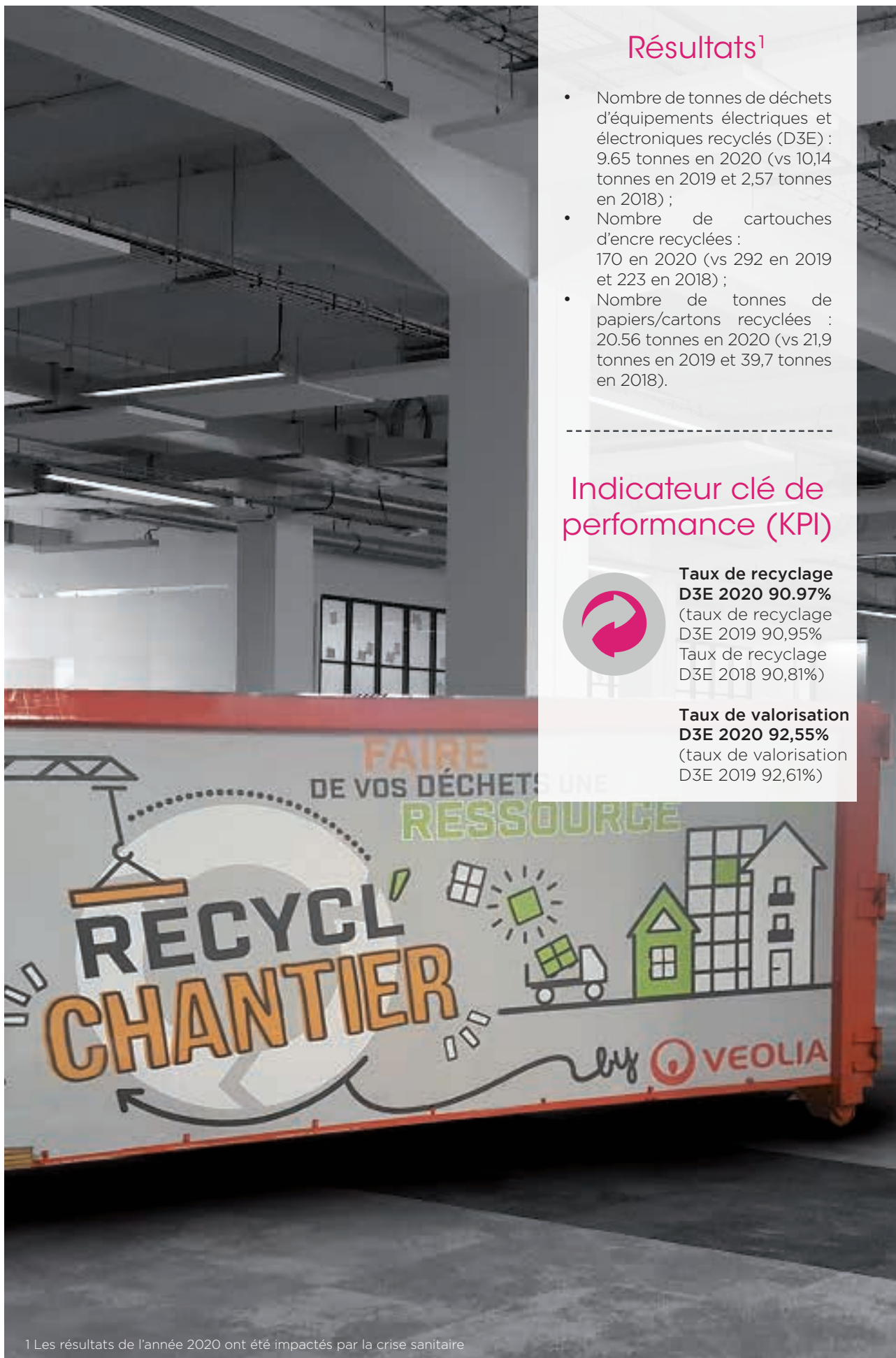
(taux de recyclage D3E 2019 90,95%

Taux de recyclage D3E 2018 90,81%)

Taux de valorisation

D3E 2020 92,55%

(taux de valorisation D3E 2019 92,61%)



¹ Les résultats de l'année 2020 ont été impactés par la crise sanitaire

2. Comment réduire l'impact sur l'environnement sans impacter l'activité du Groupe ?

ENJEU

Aujourd'hui, personne ne peut négliger l'impact qu'il a sur l'environnement. VIDELIO a pris la mesure de cette problématique, d'autant plus que celle-ci prend une part de plus en plus importante dans les appels d'offre auxquels le Groupe répond.

VIDELIO suit au plus près les exigences d'ISO 14001 et en applique les grands principes, l'enjeu étant d'intégrer ce sujet dans son processus de création de valeur sans que cela ait un impact négatif quelconque.

POLITIQUE

- i. Recherche de certifications : l'environnement n'est pas le cœur de métier de VIDELIO mais prend une place de plus en plus prépondérante dans son activité. Des demandes de certifications reconnues en France et à l'International, permettent au groupe d'avoir des guidelines, des références à suivre et aident VIDELIO dans sa recherche d'amélioration et sa volonté de réduire son impact environnemental.
- ii. Rationalisation des implantations : déménagement des principaux sites en Ile de France sur deux sites principaux en 2017, dont l'un en zone SEVESO, et classifié ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement) a fait l'objet d'un travail de préparation de mise aux normes pour satisfaire à l'inspection préfectorale qui a eu lieu début 2019.
Fin 2020, VIDELIO a choisi des bâtiments éco-responsables pour le déménagement de ses agences régionales : bâtiments à énergie positive et photovoltaïque (Mandelieu) ou à isolation renforcée (Lille, Clermont-Ferrand).
- iii. Consommation d'eau : équipement des nouveaux locaux de systèmes permettant de limiter la consommation d'eau (installation de robinetterie à fermeture automatique ou à infrarouge ou de système de détection de fuite d'eau).
- iv. Consommation de matières premières, consommation d'énergie : VIDELIO mène une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression (par exemple, les imprimantes sont paramétrées par défaut sur du recto verso). Le groupe essaie aussi, en France, d'augmenter sa part d'électricité consommée dans les énergies renouvelables.
- v. Rejet de gaz à effet de serre : chez VIDELIO, les déplacements sont la première source d'émissions de CO2. Le groupe est donc attentif à constituer un parc automobile toujours renouvelé, qui bénéficie des nouvelles technologies.
- vi. Pédagogie auprès des collaborateurs sur les gestes éco-responsables à travers le livret environnement disponible sur l'intranet et distribué aux nouveaux collaborateurs.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Dé-dieselisation du parc auto : le groupe s'est engagé dans la suppression progressive de ses

véhicules Diesel. En attendant une offre plus riche et plus adaptée des constructeurs, nous basculons sur l'essence à modèle équivalent. En 2019, sur les 400 véhicules du groupe, 64 ont été remplacés par des modèles essence, 54 ont été livrés en 2020 ainsi que 3 véhicules électriques ou hybrides rechargeables. Par ailleurs, 5 nouvelles prises de rechargements électriques ont été installées sur notre plus gros site. Depuis 2020, VIDELIO a décidé de privilégier les véhicules statutaires en hybride électrique rechargeable et de passer en contrat court les véhicules de service en attendant une offre électrique pérenne. Les véhicules de fonction commandés en 2021 possèdent une hybridation légère.

- ii. Encouragement à limiter les déplacements en voiture (prendre le train ou se réunir en visioconférence).
- iii. Ecovadis pour la partie Intégration (score 65/100 Silver) ; label Prestadd pour VIDELIO - Events dont le volet Environnement reprend « Economie d'énergie, économie des ressources en eau, tri des déchets, gestion responsable des transports, réduction de l'utilisation de produits dangereux ou à usage unique, éco-conception, réduction des émissions de CO2, biodiversité » ; adhésion au Global compact renouvelée chaque année (organisme qui valide les rapports du Groupe envoyés chaque année).
- iv. SOSED : VIDELIO a un Schéma d'Organisation et de Suivi de l'Evacuation des Déchets à jour pour le bon déroulement et la gestion des déchets sur ses chantiers. Celui-ci est communiqué à ses clients, ainsi qu'aux collaborateurs intervenants sur les chantiers. Des rappels à ce sujet sont réalisés lors des 1/4 d'heure de sécurité.
- v. Des plans de prévention environnementale de chantier ont été établis avec nos clients (à titre d'exemple nous pouvons citer le chantier Disney's Hotel New York)
- vi. En 2019 400 éclairages néons à ballast avaient été remplacés par des tubes leds basse consommation sur notre principal entrepôt situé à Nanterre. Installation classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et abritant les équipes de VIDELIO - Events et VIDELIO - Media.
- vii. En 2019, plus d'un millier de références ont été revendues d'occasion chaque année par VIDELIO - Events, offrant ainsi une seconde vie aux produits audiovisuels en phase d'obsolescence vers les pays de la zone Europe mais également en Afrique, au Sénégal, en Inde, au Mexique et à Taiwan. Ce qui a permis à VIDELIO - Events de continuer à être à la pointe de la technologie tout en limitant ses répercussions sur l'environnement. Depuis Avril 2020, VIDELIO - Events a également mis au point son site Locaz et est présent sur le marché reconditionné et d'occasion.
- viii. VIDELIO - Events s'est lancé dans une démarche de certification ISO 20121, norme internationale de management responsable de l'activité événementielle. Cette certification est un gage de crédibilité et de lisibilité. L'atteinte de cet objectif a été perturbé par la crise sanitaire de 2020.

Résultats¹

- Nombre de véhicules :
384 au 31 décembre 2020 (vs 400 au 31 décembre 2019 et 409 au 31 décembre 2018).
- Nombre de litres de diesel et d'essence :
En 2020 :
 - 355 531 litres de diesel, 104 591 litres d'essence
Soit 1 198 litres / véhicule
 En 2019 :
 - 554 479 litres de diesel, 35 036 litres d'essence
Soit 1 474 litres / véhicule
 En 2018 :
 - 523 404 litres de diesel, Soit 1 280 litres / véhicule.
- Nombre de km effectués en train et en avion et tonnes d'équivalent en CO₂
En 2020 :
 - 457 326 km ont été effectués en train générant 2,17 tonnes d'équivalent CO₂.
 - 801 161 km ont été effectués en avion générant 86,07 tonnes d'équivalent CO₂.
 En 2019 :
 - 854 660 km ont été effectués en train générant 3,61 tonnes d'équivalent CO₂.
 - 2 914 161 km ont été effectués en avion générant 294,3 tonnes d'équivalent CO₂.
 En 2018 :
 - 836 788 km ont été effectués en train générant 5,7 tonnes d'équivalent CO₂.
 - 3 954 800 km ont été effectués en avion générant 390,2 tonnes d'équivalent CO₂ (projet Tchad).
- Consommation d'énergie (gaz et d'électricité) :
2 502 252 kwh en 2020 (vs 2 223 396 kwh en 2019 et 2 110 098 kwh en 2018) ;
- Part de l'électricité issue des énergies renouvelables :
8,5% en 2020 (idem 2019 et 2018).

Indicateur clé de performance (KPI)



En France en 2020, le taux moyen de CO₂ / véhicule était de

125g/km

(vs 121g/km en 2019 et 123,4g/km en 2018)

¹ Les résultats de l'année 2020 ont été impactés par la crise sanitaire

4. DOMAINE SOCIÉTAL

1. Comment s'assurer des bonnes pratiques sociales et environnementales des fournisseurs et sous-traitants du Groupe ?

ENJEU

VIDELIO souhaite commercer avec des partenaires qui ont les mêmes valeurs que les siennes.

Le Groupe veut garantir un processus de création de valeur exemplaire et en totale conformité avec les lois et règles éthiques des pays dans lesquels il exerce son activité.

VIDELIO, notamment par son adhésion depuis 2011 au Global Compact, s'engage à respecter les dix principes de Pacte Mondial de l'ONU (sur les Droits de l'Homme, les Normes de travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption) et attend la même éthique de ses partenaires.

POLITIQUE

VIDELIO s'engage dans la professionnalisation de la fonction Achats pour mieux les maîtriser, au niveau du Groupe.

Le Groupe souhaite de plus en plus structurer les achats dans le but de rationaliser le nombre de partenaires, et de mieux maîtriser la relation et les négociations avec ces derniers.

La rationalisation des partenaires permet de mieux les connaître, de s'assurer de leur engagement en matière sociale et environnementale, et donc d'établir des relations de confiance. Le critère RSE est un des prérequis pour le référencement d'un fournisseur. Les fournisseurs référencés ont tous une politique RSE affichée et suivie.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Le Directeur des achats et des services généraux Groupe nommé en 2018 a permis de créer une synergie entre les différentes entités du Groupe, notamment dans leurs achats, ceci afin d'avoir plus de poids auprès des fournisseurs.
- ii. Dans la mesure du possible, la signature de contrats cadre est recherchée, en particulier chez VIDELIO - IEC qui est l'entité avec le chiffre d'affaires le plus important et qui achète tout le matériel qu'elle revend et installe chez ses clients. Ces contrats cadre sont une aide dans la maîtrise de la relation et la connaissance des partenaires.
- iii. Le service achats vérifie que la majorité des fournisseurs ont une politique RSE ou à défaut fait signer sa Charte des Achats Responsables et Éthiques.
Pour illustrer l'engagement des partenaires du groupe en matière de RSE et leur lien avec VIDELIO - IEC :
W2P PRODUCTION a versé 1% de son Chiffre d'affaires pour la reconstruction de la barrière de corail en Indonésie et a donné le nom de VIDELIO - IEC à un corail faisant partie du récif regroupant tous les partenaires de W2P.

Résultats

- 97 M€ d'achats et sous-traitance en 2020 sur l'ensemble du Groupe (vs 114 M€ en 2019 et 115M€ en 2018) ;
- 19 contrats cadre en cours de validité à fin 2020, essentiellement chez VIDELIO - IEC (vs 19 en 2019 et 20 en 2018) ;
- 79% des achats de VIDELIO - IEC, entité représentant 48% des achats du groupe (vs 45 en 2019 et 40% en 2018), sont couverts par un contrat cadre.

Indicateur clé de performance (KPI)

Proportion d'achats réalisés auprès de fournisseurs ayant une politique RSE : chez VIDELIO - IEC



79%

des achats sont réalisés auprès de fournisseurs qui ont une politique RSE

5. DOMAINE PRATIQUE LOYALE DES AFFAIRES

1. Comment prévenir et lutter contre la corruption et assurer une pratique loyale des affaires ?

ENJEU

VIDELIO s'adapte aux changements réglementaires et légaux pour toujours être en conformité avec les lois et règles des pays dans lequel il exerce ses activités, notamment en France avec la loi Sapin II.

POLITIQUE

- i. Sous l'impulsion de la Direction juridique et de la Direction des Ressources Humaines, une veille réglementaire et légale est réalisée. Cela permet au Groupe d'être informé des évolutions législatives et réglementaires. VIDELIO s'appuie sur les supports possibles (tables rondes organisées par le MEDEF, recours à des avocats spécialisés, publications d'organisations telles que Transparency International, etc.).
- ii. VIDELIO exige de l'ensemble de ses collaborateurs un comportement exemplaire en termes d'éthique. Cette exigence est rendue possible grâce à l'accompagnement des collaborateurs en les encadrant et en les formant. La Direction Juridique a continué à apporter l'aide nécessaire dans ce processus.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- i. Un plan d'actions pour la mise en conformité à la loi Sapin II du 9 décembre 2016 a été mis en place en 2018, avec la constitution de groupes de travail.
- ii. Dans ce plan d'actions la formation est un des points clés. Elle a donc été lancée fin 2018 auprès des principaux managers du Groupe. En 2020, des quizz ont été communiqués à l'ensemble des salariés pour les informer et les sensibiliser aux pratiques de Bonne Conduite et leur permettre de passer la certification de ce Code de Conduite.
- iii. De plus, une formation sera également dispensée aux collaborateurs les plus exposés au risque de corruption afin de les sensibiliser aux risques générés par ces pratiques.
- iv. L'adhésion au Global Compact a été renouvelée en 2019. « Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour

de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives ». Cette adhésion permet au Groupe d'avoir un support dans sa démarche globale RSE et plus particulièrement dans la lutte anticorruption, en offrant des guidelines à travers leurs diverses communications, mais également en permettant un échange possible entre tous les adhérents

Résultats

Suivi de la boîte mail par les déontologues : aucune alerte n'est remontée.

Indicateur clé de performance (KPI)



382

salariés ont passé et réussi la charte de bonne conduite sur le périmètre France

Le 30 mars 2021

Pour le directoire
Guillaume Durieux
Directeur général