

## PACTE MONDIAL

**Communication annuelle sur les progrès (COP)  
de VISEO dans la mise en œuvre de ses  
engagements.**



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur  
le Progrès** sur la mise en œuvre des  
principes **du Pacte mondial des  
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur  
son contenu.

Boulogne Billancourt, le 04 Novembre 2021

A nos parties prenantes,

**Madame, Monsieur,**

Au nom de toute l'entreprise, je suis heureux de confirmer que VISEO réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, à savoir :



*Déclaration universelle des 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 dans leur sphère d'influence ;
- **Principe 2** : À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

*Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail :*

- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- **Principe 4** : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- **Principe 5** : L'abolition effective du travail des enfants ;
- **Principe 6** : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

*Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement :*

- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- **Principe 8** : À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- **Principe 9** : À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

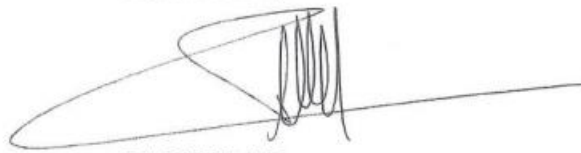
*Convention des Nations Unies contre la corruption :*

- **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.

Dans cette communication annuelle sur les progrès<sup>1</sup>, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations de WISEO. Ce rapport permet, à chaque fois que cela est rendu possible, la comparabilité des données d'une année sur l'autre.

Nous nous engageons à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos propres canaux de communication et notamment sur la page du site de l'entreprise : [www.wiseo.com/fr/nos-engagements-rse](http://www.wiseo.com/fr/nos-engagements-rse).

Bien sincèrement,



Eric PERRIER, CEO

WISEO S.A.S.  
94 - 96 rue de Paris  
92100 BOULOGNE BILLANCOURT  
TEL 01 56 56 71 00 - [www.wiseo.com](http://www.wiseo.com)  
793 288 010 RCS Nanterre  
APE 6202A

---

<sup>1</sup> Données 2019

## SOMMAIRE

### EDITO & INTRODUCTION

#### 1. LE MODÈLE D’AFFAIRES DE WISEO

- 1.1. Présentation détaillée des savoir-faire de WISEO
- 1.2. Des synergies au cœur de notre modèle
- 1.3. Nous concilions agilité et capacité à offrir des solutions globales
- 1.4. Une maîtrise des spécificités sectorielles, une vue transverse des enjeux de transformation
- 1.5. Des partenariats stratégiques
- 1.6. Des valeurs fortes pour soutenir nos ambitions

#### 2. ÊTRE UNE ENTREPRISE RESPONSABLE ET ATTRACTIVE

- 2.1. Les principaux enjeux du Groupe WISEO en matière sociale
  - 2.1.1. Maintenir la cohésion du groupe dans une phase de forte croissance
  - 2.1.2. Anticiper les besoins, recruter, fidéliser et former les collaborateurs
  - 2.1.3. Concilier bien-être et qualité de vie des collaborateurs avec la satisfaction des clients
  - 2.1.4. Être une entreprise attractive pour les Millenials
- 2.2. Donner autonomie, flexibilité et responsabilité à chacun, au sein d’un projet collectif qui a du sens
  - 2.2.1. Projet d’entreprise
  - 2.2.2. Emploi, rémunérations
  - 2.2.3. Organisation et expérience collaborateur
  - 2.2.4. Santé et sécurité
  - 2.2.5. Relations sociales
  - 2.2.6. Formation
  - 2.2.7. Égalité de traitement

#### 3. PARTICIPER A LA DÉFENSE DE L’ENVIRONNEMENT

- 3.1. Les principaux enjeux du Groupe WISEO en matière environnementale
  - 3.1.1. Impacts environnementaux directs de l’activité de WISEO
  - 3.1.2. Impacts environnementaux indirects de l’activité de WISEO
- 3.2. Réduire les impacts environnementaux d’une activité tertiaire
  - 3.2.1. Politique générale en matière d’environnement
  - 3.2.2. Économie circulaire
  - 3.2.3. Changement climatique

## **4. FAVORISER L'INCLUSION PAR LE NUMÉRIQUE**

### **4.1. Les risques et opportunités des enjeux sociétaux pour VISEO**

**4.1.1. Anticiper les impacts sociaux et organisationnels de ces transformations**

**4.1.2. Sécurité et éthique dans les usages des nouvelles technologies**

### **4.2. Avoir un impact positif sur la société**

**4.2.1. Engagements sociétaux en faveur du développement durable**

**4.2.2. Sous-traitance et fournisseurs – Achats responsables**

**4.2.3. Loyauté des pratiques, éthique, compliance**

## We are digital makers

### Optimiser le présent, inventer l'avenir

Nous utilisons la technologie comme puissant levier de transformation et d'innovation pour vous rendre plus performants

Au moment où est publiée cette déclaration de performance extra financière portant sur l'exercice 2019, deux événements majeurs me viennent inévitablement à l'esprit.

Le premier est évidemment la pandémie mondiale de la COVID-19. Cette crise sanitaire a mis en évidence l'importance des objectifs du Global Compact souscrits par VISEO : jamais le monde ne s'est senti aussi vulnérable, nos destins apparus aussi liés. La pandémie nous rappelle avec une particulière acuité que l'activité économique n'est pas dissociable de son environnement et que la qualité des relations sociales dans l'entreprise est une pièce maîtresse de la résilience d'une organisation. Elle renforce notre conviction que la défense des principes fondamentaux de l'ONU sont les fondations de la réussite de VISEO.

Face à la crise sanitaire qui dure et la crise économique qui s'annonce, VISEO a une responsabilité particulière. L'épisode a accéléré de façon inédite l'adoption du digital par la société et les entreprises. En Digital Makers, VISEO sera très sollicité pour accompagner l'accélération de ces transformations et aider ses clients à inventer et mettre en œuvre ce qui est de plus en plus critique pour leur compétitivité et la continuité de leur activité. Par ailleurs, avec la crise sociale qui s'annonce, VISEO aura à poursuivre son action en faveur du développement de l'emploi et de la formation, continuant à mettre sa forte croissance au service de ces objectifs.

Le second événement est interne à VISEO : l'année 2020 marque les vingt ans de l'entreprise et l'aboutissement de son plan stratégique 20/20. Cette année 2019 a vu l'entreprise poursuivre sa trajectoire de développement et de réussite ; cela s'est manifesté dans les résultats économiques de VISEO, mais aussi par les progrès réalisés dans la démarche RSE. En 2019, nous avons étendu cette ambition à toutes nos implantations, pour tenir compte du fort développement à l'international de l'entreprise, et avons poursuivi la structuration de notre approche.

Aujourd'hui s'ouvre une nouvelle page pour l'entreprise dans ce contexte plus incertain que jamais. Dans le cadre de la définition de sa stratégie à 2025, VISEO prend l'engagement de poursuivre sa très forte dynamique de croissance en associant à ses objectifs de performance économique une volonté affirmée d'impact positif sur la société et l'ensemble de ses parties prenantes.

Nul n'ignore l'impact qu'a aujourd'hui le digital sur toutes les dimensions de la société – économique, social, éthique, environnemental. Nous voulons mettre cet impact au service du bien commun en assurant que l'ensemble des actions de VISEO – ses projets, ses recrutements, sa politique sociale, ses externalités – continuent à servir les objectifs de développement durable dégagés notamment par l'ONU.

Pour que cette ambition se rappelle à tous - dirigeants, collaborateurs, clients, candidats - de façon quotidienne et évidente, VISEO complète sa signature ; de « **Digital Makers** », qui rappelait notre mission et notre raison sociale, VISEO va désormais signer l'ensemble de ses communications de la signature « **Positive Digital Makers** ». VISEO entend ainsi faire de l'impact positif un acte central de sa stratégie pour les prochaines années.

Eric PERRIER  
CEO Groupe VISEO



## INTRODUCTION

### VISEO S'ENGAGE DANS UNE DÉMARCHE RSE

Depuis plusieurs années, nous assistons à une montée en puissance de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), portée par le renforcement des cadres réglementaires, les exigences des investisseurs et financeurs, mais aussi et surtout par la pression des consommateurs, de la société civile dans son ensemble, et notamment des jeunes, de plus en plus attentifs aux politiques RSE des entreprises.

Par ailleurs, le développement international de VISEO conduit le groupe à s'implanter dans des pays où les exigences en matière des droits de l'homme et du droit du travail ne sont pas au niveau des cadres réglementaires européens. Il en résulte une nécessaire vigilance de la part de VISEO, quant aux comportements de ses fournisseurs et sous-traitants locaux.

Récemment, la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) a ouvert un nouveau champ pour inviter les entreprises à réfléchir à leur rôle et mission au regard des enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux et des attentes des parties prenantes, repenser leur utilité sociale et contribuer à l'intérêt général.

Par son approche globale, sociale, environnementale et sociétale, la RSE est une réponse à l'interdépendance et à la complexité des enjeux auxquels les entreprises sont confrontées. Elle propose un cadre de lecture qui contribue à donner du sens au travail de chacun et à inscrire le projet individuel dans l'aventure collective.

VISEO a donc souhaité s'engager dans une démarche RSE et partager avec ses parties prenantes les avancées, mais aussi les difficultés rencontrées.

Pour adosser sa démarche à un cadre international, VISEO s'est efforcé de montrer dans ce rapport comment le Groupe contribue dans ses activités à la réalisation des 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015, et notamment 8 d'entre eux :

- 3 - Bonne santé et bien-être
- 4 - Éducation de qualité
- 5 - Égalité des sexes
- 8 - Travail décent et croissance économique
- 10 - Inégalités réduites
- 12 - Consommation et production responsable
- 13 - Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique
- 17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs



Au début des différents paragraphes décrivant les actions mises en œuvre dans le cadre des politiques RSE menées par WISEO, qu'il s'agisse du domaine social, environnemental ou sociétal, une ou plusieurs icônes rappellent les ODD concernés par ces actions.

La Déclaration de Performance Extra-Financière, préparée avec l'appui de plusieurs directions fonctionnelles du Groupe, notamment les directions Juridique, Financière, DSI et DRH/RSE, traduit la manière dont WISEO appréhende concrètement la RSE dans ses activités. Elle rend compte du chemin parcouru et ouvre les pistes de progrès dans lesquelles le groupe s'est engagé. Elle permettra à chacun d'apprécier les efforts réalisés et de contribuer aux progrès à venir.

Le périmètre et la méthodologie du reporting concernant les informations figurant dans ce document sont présentés en annexe. La première déclaration de performance extra-financière, réalisée sur l'exercice 2018, portait sur les entités françaises du groupe. En 2019, le périmètre a été élargi aux filiales étrangères pour une partie des indicateurs, notamment sociaux. Le périmètre des indicateurs des thématiques environnementales et sociétales sera progressivement étendu à l'ensemble du groupe. Cette volonté d'étendre la démarche RSE à la totalité du groupe résulte de l'accroissement de la part du chiffre d'affaires à l'international, avec notamment l'acquisition du groupe Birchman (devenu WISEO Iberia) et le développement de la zone APAC.



## 1. MODÈLE D'AFFAIRES DE VISEO

### Le numérique : un poids croissant dans l'économie

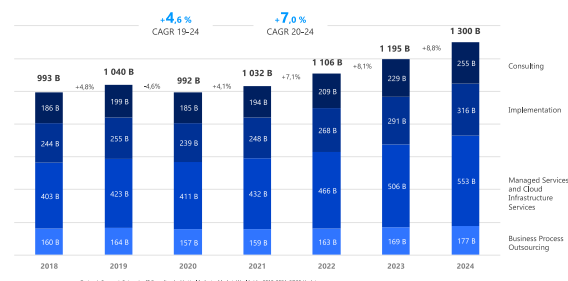
La diffusion des ordinateurs de bureau et d'Internet dans les années 1990, des ordinateurs portables et de l'Internet mobile dans les années 2000 et des smartphones dans les années 2010 ont profondément renouvelé les manières de produire, de consommer et de vendre. Le numérique est devenu le principal moteur de compétitivité et d'emploi des économies modernes. La performance de l'écosystème digital, dont VISEO est partie prenante, est clé pour assurer la souveraineté économique, le développement des emplois et la compétitivité de toutes les entreprises. Sa contribution directe est aussi majeure : le numérique<sup>2</sup> (technologies, contenus et supports de l'information - TCSI – qui incluent pour 39% de sa valeur les activités de conseil et programmation), a représenté 6,0 % du PIB français en 2016, soit davantage que le secteur des services financiers. Depuis près de vingt ans, la croissance de la valeur ajoutée des TCSI en volume est plus dynamique que l'ensemble de l'économie, en particulier au début des années 2000 et depuis 2012.

### La dynamique du marché du conseil et des services numériques en France et dans le monde

La dépense des entreprises en services numériques représente, selon Gartner<sup>3</sup>, un peu plus d'un trillion de dollars (USD). Si, en raison de la pandémie, cette dépense est prévue en baisse en 2020, les tendances de long terme montrent une croissance continue de ces services.

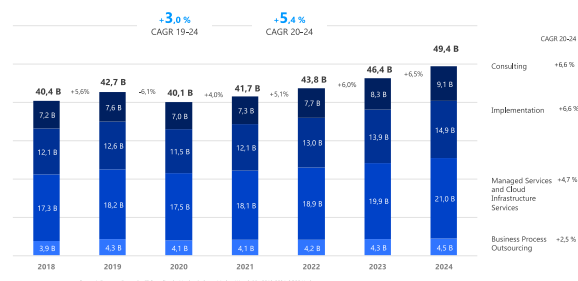
WORLDWIDE IT SERVICES MARKET

End-user spending, USD



GARTNER'S FORECASTS FOR THE FRENCH IT SERVICES MARKET

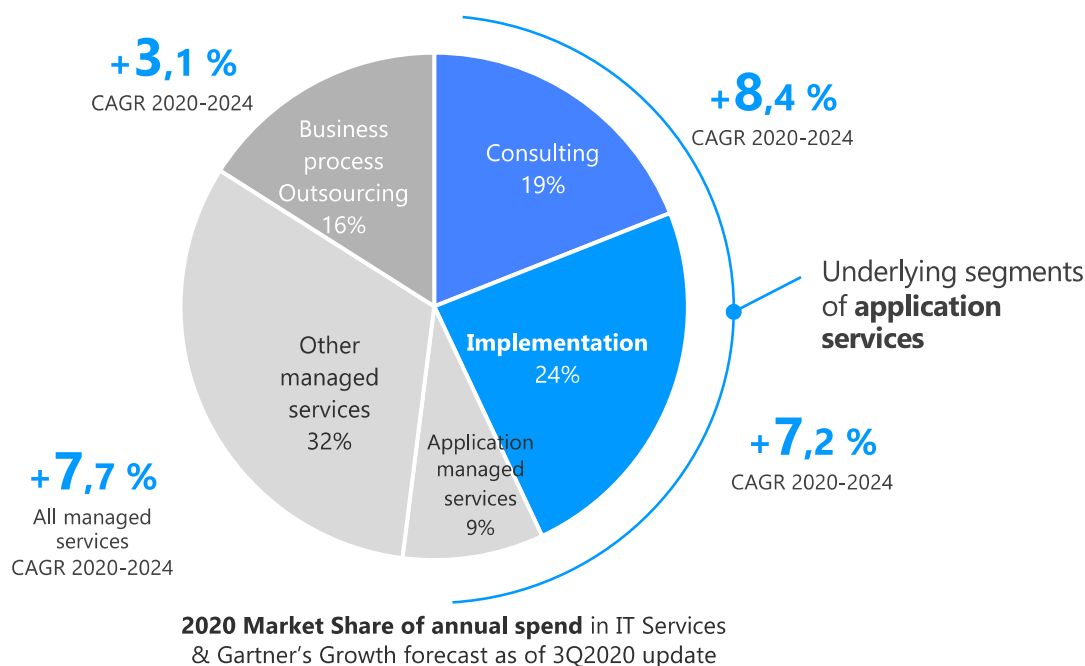
\$ in constant currency



Dans ce marché du service, l'activité de VISEO recouvre les services applicatifs qu'on retrouve dans les segments de marché suivants : le conseil (définition des stratégies de transformation, des architectures et conseil technologique), le développement et l'intégration applicative pour l'essentiel de l'activité (implementation) et les services de maintenance et de gestion applicative (application managed services).

<sup>2</sup> INSEE, L'économie et la société à l'ère du numérique, Édition 2019

<sup>3</sup> Gartner's Forecast: Enterprise IT Spending by Vertical Industry Market, Worldwide, 2018-2024, 3Q20 Update



## Conjoncture du secteur en France

Le Syntec numérique est le syndicat professionnel qui couvre en France les trois domaines suivants :

- le conseil et services numériques
- l'édition de logiciels
- le conseil en technologies

Les activités représentées par le Syntec numérique, dont le périmètre diffère du champ retenu par Gartner, ont représenté en 2019 un marché de 89,9 milliards d'euros, avec 28 000 entreprises, employant plus de 530 000 personnes<sup>4</sup>. Leur croissance a atteint 4,2 % en 2019 (4,1% en 2018), portée par la très forte croissance des projets de transformation numérique. Ce taux de croissance varie selon les domaines d'activité :

- 3,1 % pour le conseil et services
- 6,6 % pour l'édition de logiciels
- 5,0 % pour le conseil en technologies

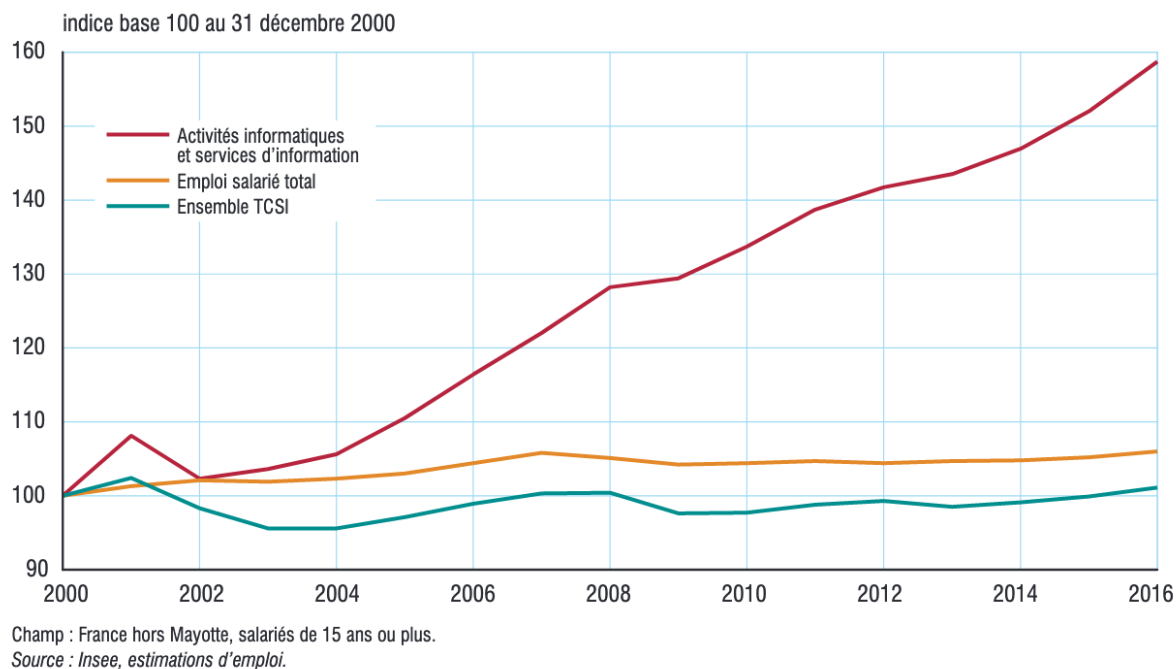
De son côté, Gartner a retenu une croissance de la dépense des entreprises en services IT de +5,6% pour la France en 2019.

## **Le numérique dans le marché du travail**

Les emplois directs du numérique constituent 3,7 % du total de l'emploi salarié en France, ce qui en fait un "secteur" une fois et demie plus pourvoyeur d'emplois que l'agroalimentaire par exemple. Les emplois numériques dépassent ce chiffre, les entreprises des autres secteurs intégrant des profils similaires au sein de leurs effectifs.

<sup>4</sup> Syntec Numérique : <https://syntec-numerique.fr/smacs-chiffres-cles/logiciels-services-informatiques/chiffres-secteur-logiciels-services-2>

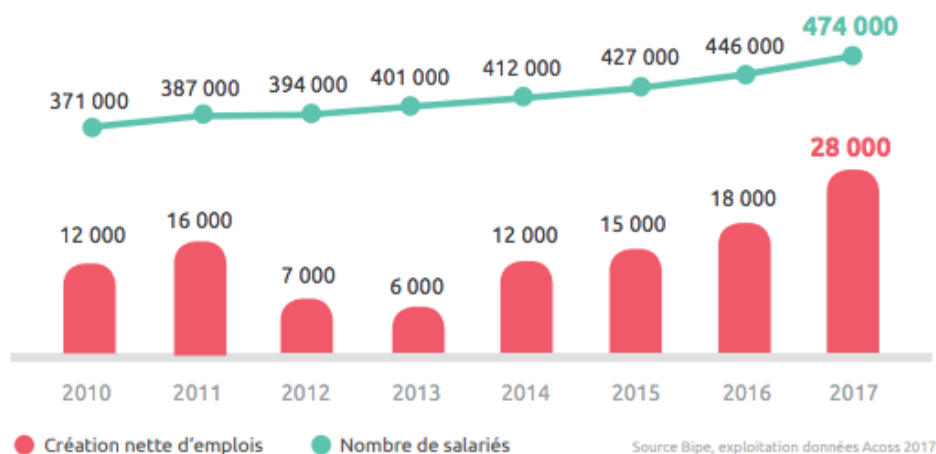
## 6. Évolution de l'emploi salarié dans les secteurs des TCSI de 2000 à 2016



### Contribution directe des Entreprises du numérique à l'emploi

Pour répondre à cette forte demande du marché, les entreprises embauchent, mais peinent à trouver des candidats adaptés aux nouveaux besoins, du fait de la rareté de certains profils. L'attractivité de l'entreprise et sa capacité à retenir les talents sont donc des enjeux stratégiques.

### ÉVOLUTION EN NOMBRE DE SALARIÉS



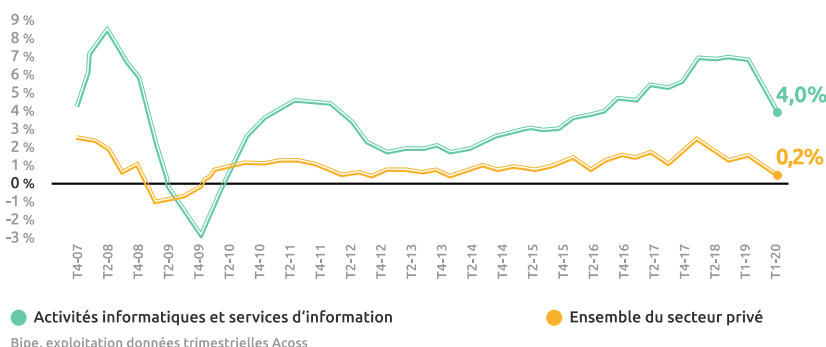
Source : Syntec Numérique (Bilan 2018 et perspectives 2019 du secteur numérique - juin 2019)

## 530 000 salariés dans le secteur logiciels et services informatiques

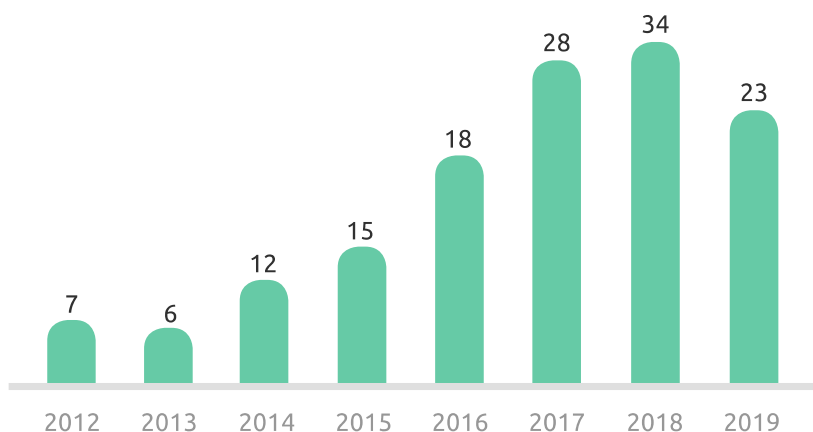
Bipe, exploitation données Acoiss 2020

### ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ

Accroissement en glissement annuel (trimestre T / trimestre T-4)



### CRÉATIONS NETTES D'EMPLOIS (en milliers)



### Les activités de VISEO

**VISEO est une ESN, Entreprise de services du numérique, qui utilise la technologie comme un puissant levier de transformation et d'innovation pour aider ses clients à tirer parti des opportunités du numérique, adresser les nouveaux usages et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu.**

Avec plus de 2 200 collaborateurs intervenant sur 5 continents, VISEO concilie agilité et complémentarité de ses savoir-faire - design de nouveaux produits et services, digitalisation des processus métier, valorisation des données, développement des actifs digitaux - pour faire du numérique un réel levier de compétitivité et de performance.

En 2019, le groupe VISEO a réalisé un chiffre d'affaires de 221 M€ en croissance de 10 % par rapport à 2018. Le chiffre d'affaires réalisé à l'étranger représente 26 % du total de l'activité.

VISEO a obtenu le **trophée Stratégie de croissance externe** de l'édition 2019 des Rendez-vous des ESN, organisés par le Syntec Numérique et KPMG.

## 1.1 PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES SAVOIR-FAIRE DE WISEO

---

Depuis sa création WISEO poursuit son développement avec une croissance à deux chiffres. Nous avons l'objectif de devenir un acteur de référence de la transformation par la technologie.

Voici nos points de différenciation :

- Notre agilité et couverture globale - WISEO offre une taille rassurante pour porter des projets critiques internationaux en gardant la capacité d'orchestrer avec agilité ses savoir-faire et proposer une approche sur-mesure.
- Notre pluridisciplinarité, rassemblant des experts de la data, du design, des process métier et du développement digital.
- Notre maîtrise de bout-en-bout du paysage technologique de l'entreprise, de l'expérience digitale proposée au client au cœur de son système transactionnel et ses processus.
- Nos partenariats stratégiques avec des éditeurs de référence.

## 1.2 DES SYNERGIES AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE

WISEO accompagne les entreprises qui doivent se réinventer pour tirer parti des opportunités technologiques, adresser les nouveaux usages des clients et collaborateurs et affronter la concurrence d'acteurs qui changent les règles du jeu.

En expert de la technologie, nous utilisons la **technologie** comme puissant levier de **transformation** et d'**innovation** au service de la performance, qu'elle passe par l'optimisation de l'entreprise et de ses process ou la création de nouvelles offres ou modèles économiques.

**Nous adressons les enjeux stratégiques de l'économie numérique.**

WISEO mobilise l'ensemble de ses expertises pour concrétiser la réussite de ses clients sur les transformations clés dans l'évolution de leurs activités.

1. **L'optimisation digitale** qui tire parti des technologies pour réinventer la façon dont les entreprises fonctionnent, produisent et délivrent de la valeur afin de les rendre plus résilientes, plus efficaces et aptes à gagner la compétition digitale
2. **La transformation digitale** qui permet aux entreprises de proposer de nouvelles façons d'engager leurs clients, de vendre leur offre voire réinventer leur proposition de valeur pour répondre aux nouvelles attentes de l'économie numérique

## 1.3 NOUS CONCILIONS AGILITÉ ET CAPACITÉ À OFFRIR DES SOLUTIONS GLOBALES

### L'agilité d'un acteur de taille intermédiaire

Fort de plus de 2 200 consultants, VISEO a la capacité de porter les projets les plus complexes et ambitieux sans compromettre sa proximité client et la capacité d'orchestrer facilement ses différents savoir-faire. Notre croissance ininterrompue et une solide performance économique offrent toutes les garanties de pérennité à nos clients.

### Une présence globale pour servir les projets les plus ambitieux



**Avec une présence sur cinq continents**, VISEO est capable d'intervenir au plus près des besoins de ses clients et suivre leurs déploiements mondiaux. Le groupe dispose de sept implantations en France (Paris, Lyon, Grenoble, Marseille/Aix-en-Provence, Toulouse, Nantes et Morlaix), treize hors de France (Madrid, Barcelone, Grenade, Casablanca, Saint-Domingue, Hong-Kong, Singapour, Cebu, Surabaya, New-York, Melbourne, Brisbane et Sydney).

40% des effectifs de VISEO sont localisés hors de France. VISEO sait proposer à ses clients des solutions conformes aux objectifs de compétitivité de schémas de rationalisation grâce à l'implantation de Centres d'excellence au Maroc, en Indonésie et aux Philippines.

### Un accompagnement global, pour suivre les projets de transformation digitale de l'idée à sa réussite

VISEO accompagne ses clients jusqu'au succès des actifs technologiques créés. Nous pouvons ainsi mettre en œuvre des prestations de conseil pour initier des transformations technologiques, construire les assets qui les concrétisent et assurer leur lancement, leur adoption, les maintenir, les superviser voire opérer ces plateformes.



## IMAGINE

Conseil  
Idéation  
Architecture



## BUILD

Design & conception  
Développement  
Intégration



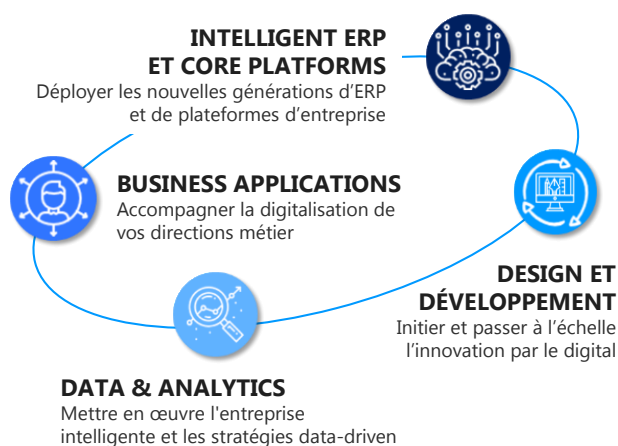
## PERFORM

Déploiement et lancement  
Change management  
Maintenance & supervision

De l'expérience client au cœur des applicatifs de gestion, nous maîtrisons tout le paysage applicatif de nos clients. Nous avons la conviction que la digitalisation de l'entreprise doit recouvrir l'ensemble des processus de gestion pour avoir un réel impact sur l'activité et que la maîtrise, du front au backend, de toutes les dimensions du système informatique est un point critique dans l'expérience globale qui peut être proposée au client final et la performance de l'entreprise dans son ensemble.

### Une expertise globale, avec une approche pluridisciplinaire

WISEO orchestre avec agilité ses domaines de compétence pour relever les enjeux de transformation de ses clients dans toutes leurs dimensions.



Un accompagnement de bout en bout

S'appuyant sur les meilleurs partenaires de l'innovation digitale

Et les modèles de delivery les plus engageants



### FINANCE & OPERATIONS

- Implementation of next-gen ERP (digital core)
- Migration & conversion of legacy core systems to next gen ERP
- AMS & monitoring of enterprise platforms

SAP S/4 HANA

Microsoft Dynamics 365



### BUSINESS APPLICATIONS

- Implementation of Digital commerce & CRM solutions
- Digitization of the supply chain
- Digitization of the sourcing-to-pay process
- Implementation of HCM cloud suites

salesforce  
cegid aptos  
SAP Concur SAP Ariba  
SAP SuccessFactors



### DESIGN & DEVELOPMENT

- Digital product management & consulting
- Transformation – agile, design thinking and change management
- Custom digital fullstack development
- Cloud-related services (migration, development)

Microsoft Azure  
aws  
Google Cloud



### DATA & ANALYTICS

- Implementation of BI & analytics solutions
- Implementation of integration tools
- Artificial intelligence related projects

Microsoft Power BI  
talend naplan



### ACCOMPAGNEMENT DANS L'INNOVATION DIGITALE



### AGILE DIGITAL FACTORIES



### REFONTE SI ET MANAGED SERVICES

## 1.4 UNE MAÎTRISE DES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES, UNE VUE TRANSVERSE DES ENJEUX DE TRANSFORMATION

---

Parce que chaque secteur est unique, VISEO a mis en place une organisation sectorielle qui permet de développer une vraie compréhension de chaque domaine d'activité tout en capitalisant sur une vue transverse des problématiques des transformations technologiques pour faciliter la fertilisation croisée.

Avec un portefeuille clients diversifié de grands comptes, dont les deux tiers du CAC 40, et d'entreprises de taille intermédiaire ambitieuses, VISEO aide les leaders à consolider leur position et les acteurs les plus dynamiques à devenir les leaders de demain.

## 1.5 DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES

---

VISEO a noué des partenariats d'excellence avec trois éditeurs mondiaux qui couvrent l'ensemble des enjeux de transformation technologique des entreprises, avec des solutions de référence et une capacité d'innovation sans équivalent. Notre proximité avec ces éditeurs permet à nos clients de tirer toute la valeur de ces solutions en offrant les meilleures garanties de succès des projets adossés sur ces logiciels et la pleine exploitation de leur potentiel.



Nous capitalisons sur des partenariats complémentaires pour compléter les portefeuilles de ces trois éditeurs sur des domaines plus ciblés.

## 1.6 DES VALEURS FORTES POUR SOUTENIR NOS AMBITIONS

---

VISEO s'appuie sur des convictions fortes pour répondre au mieux aux enjeux de ses clients, engager chaque collaborateur et garantir la qualité de notre accompagnement.

### COMMITTED TO **SUCCESS**

Nous menons à bien nos missions avec un très haut niveau d'engagement.

### ALWAYS FURTHER **TOGETHER**

Nous avons toujours fait de nos ambitions et de nos initiatives une aventure collective.

### THE BEST **EXPERTISE** WITH SIMPLICITY

Une expertise solide et des opportunités stimulantes ne compromettent jamais notre volonté d'écouter.

### WITH & FOR THE **TEAM**

Grâce à un management de proximité par des pairs, nous encourageons chaque membre de l'équipe à exprimer le meilleur d'eux-mêmes.



## 2. ÊTRE UNE ENTREPRISE RESPONSABLE ET ATTRACTIVE



### 2.1. Les principaux enjeux du Groupe VISEO en matière sociale

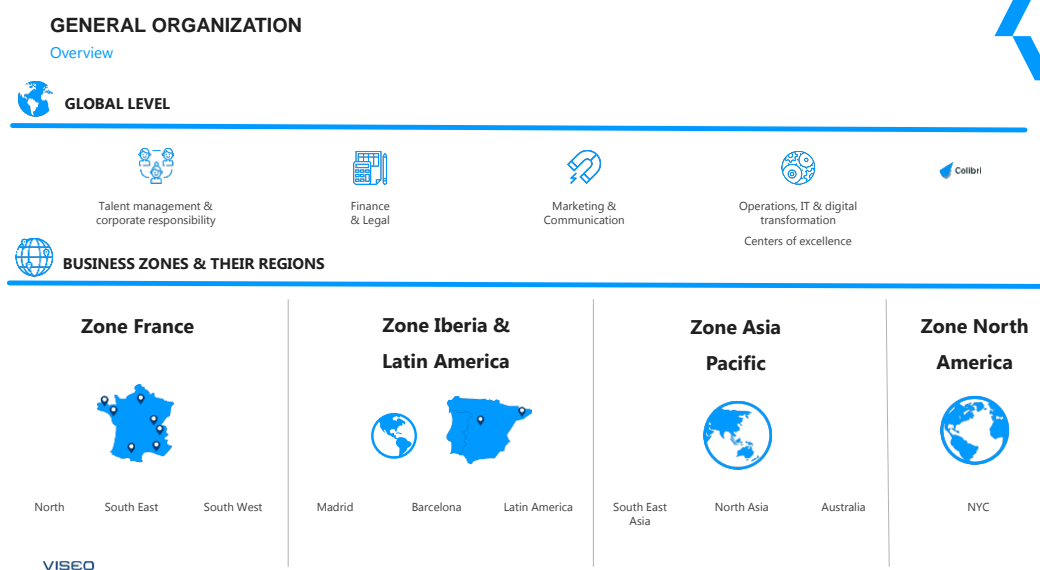
Depuis sa création en 1999, VISEO a connu un développement continu : la croissance de ses activités et l'acquisition de sociétés ont porté ses effectifs à 1 200 personnes en 2016, présentes sur les 5 continents. En 2018, le rapprochement entre Birchman Consulting et Viseo a donné naissance à un groupe international de plus de 2 000 collaborateurs, acteur de référence en Europe du Sud sur les trois principales plateformes du marché que sont SAP, Microsoft et Salesforce. Fin 2019, les effectifs du groupe VISEO dépassent 2 200 personnes.

Entreprise de conseil en systèmes d'information, VISEO doit son succès à la qualité des savoir-faire et expertises de ses équipes et à sa capacité à répondre aux enjeux RH auxquels l'entreprise est confrontée.

#### 2.1.1. Maintenir la cohésion du groupe dans une phase de forte croissance

L'intégration des équipes issues des sociétés acquises est un défi permanent pour VISEO, comme la constitution d'une communauté de collaborateurs dans un groupe international : fédérer les équipes autour de ce qui fait la force et l'originalité de VISEO - ses valeurs -, maintenir la cohésion et la solidarité, (re)créer et maintenir du lien et donner du sens au travail de chacun. Cela passe par la capacité de l'entreprise à engager ses collaborateurs et les rendre parties prenantes de la création de valeur.

Pour faciliter cette cohésion entre ses différentes implantations internationales, le groupe s'est doté en 2019 d'une organisation standardisée déployée dans toutes ses zones d'intervention.



## **2.1.2. Anticiper les besoins, recruter, fidéliser et former les collaborateurs**

Les métiers de VISEO requièrent un haut niveau d'expertise, des compétences digitales, une capacité d'innovation et l'adhésion aux méthodes agiles. Le recrutement massif de nouveaux collaborateurs répondant à ce profil, par ailleurs très recherché, nécessite que l'entreprise investisse dans une politique RH globale (recrutement, formation, développement et gestion des carrières, actions de fidélisation), qui développe son attractivité et sa marque employeur. Il s'agit également pour l'entreprise d'anticiper les nouveaux besoins générés par le développement des activités et les évolutions technologiques permanentes (compétences mixtes design/développement, expertise data et IA, profils mobiles et internationaux...) et d'y répondre par une politique ambitieuse de développement des talents.

## **2.1.3. Concilier bien-être et qualité de vie des collaborateurs avec la satisfaction des clients**

Satisfaction des clients et qualité des livrables (respect des délais, réactivité, flexibilité...) peuvent être un facteur de stress et de surcharge de travail pour les équipes.

Par ailleurs, la nature même des activités de VISEO fait que les collaborateurs passent la plus grande partie de leur temps de travail devant des écrans.

C'est le rôle des managers et des ressources humaines de veiller à préserver la qualité de vie et la santé des collaborateurs et d'être attentifs aux situations de stress. L'entreprise s'efforce de proposer un environnement de travail sain, confortable et ergonomique.

## **2.1.4. Être une entreprise attractive pour les Millenials**

La plupart des profils recherchés par VISEO appartiennent à la génération des Millenials, à laquelle VISEO doit s'adapter si elle veut les garder durablement dans l'entreprise :

- travailler sur la marque employeur, valoriser ses atouts pour se différencier et développer son attractivité auprès des Millenials : qualité de vie, partage, lien/proximité, autonomie, confiance, formation, perspectives d'évolution, culture de l'innovation, intérêt des missions,
- créer les conditions de l'engagement et de l'amélioration de l'expérience collaborateur : responsabilisation, management collaboratif, participation à la construction du projet d'entreprise et à la création de valeur, intrapreneuriat.

C'est aussi proposer un projet, une ambition, une vision, qui s'inscrit dans une perspective d'amélioration du groupe, reposant sur des valeurs fortes, avec l'opportunité pour les collaborateurs et les candidats de se développer sur les plans personnel et professionnel, dans une aventure collective qui a du sens.

Pour répondre à ces différents enjeux, l'entreprise a engagé une réflexion sur son organisation, son mode de gouvernance, ses valeurs et sur la façon de rendre les collaborateurs acteurs du succès de l'entreprise, tout en les associant aux profits générés.

## **2.2. Donner autonomie, flexibilité et responsabilité à chacun, au sein d'un projet collectif qui a du sens**

VISEO a été créée par ses fondateurs avec l'ambition d'accompagner les grands projets de transformation et de croissance de ses clients, en les aidant dans la maîtrise des processus métiers et dans l'exploitation et la valorisation des données.

## 2.2.1. Projet d'entreprise :

Sélectionné en 2016 par Bpifrance avec 22 autres entreprises pour intégrer le programme d'« accélérateur d'ETI », VISEO a atteint dès 2018 ses objectifs de croissance, en dépassant les 200 millions d'euros de chiffre d'affaires, grâce notamment au rapprochement avec le groupe espagnol Birchman, devenu VISEO Iberia.

Pour aborder la nouvelle phase de croissance 2020-2025, la direction de VISEO a mis en place un nouveau modèle organisationnel par zones géographiques, avec des échelons territoriaux (Global, Zones, Régions), permettant de piloter et d'opérer les activités en proximité tout en assurant une cohérence d'ensemble.

« Think Global, Act Local »

Cette nouvelle organisation a aussi pour objectifs de faciliter les interactions transverses des différents acteurs et de permettre d'adresser les problématiques clients sur toute la chaîne de valeur.

## FOCUS : LES « FORUMS OUVERTS », UNE DÉMARCHE D'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Dans le cadre de la nouvelle organisation mise en place, un des challenges a été de transformer les modes de fonctionnement des agences des différentes régions : l'enjeu étant de les faire travailler ensemble, de passer d'une vision « ego-centrée » à « éco-centrée », plus systémique et enrichie des interdépendances, de façon à aborder le marché avec une offre globale, des clients partagés, des événements partagés.

Le projet de transformation mobilise l'esprit d'équipe et s'appuie sur les outils de l'intelligence collective, comme le « forum ouvert » auquel participent les collaborateurs des différentes agences de la région Sud-Est, dans un esprit de coopération et de créativité. En janvier 2019, par exemple, un forum ouvert a été consacré au recrutement, enjeu stratégique de VISEO.

Parmi les propositions qui ont émergé :

- réfléchir au processus d'expérience du candidat, en s'intéressant à ce qui se passe d'un entretien à l'autre,
- choisir une école avec laquelle VISEO souhaite développer une relation privilégiée et proposer à ses étudiants de réaliser une étude de satisfaction auprès des clients de VISEO, pour décrypter comment le client perçoit VISEO. Sur la Région Sud-Est, depuis plusieurs années, VISEO a tissé des liens forts avec MIAE Grenoble, INSA Lyon, Polytech Grenoble, Mines Saint Etienne.

## 2.2.2. Emploi & rémunérations



### a) Emploi :

Depuis sa création en 1999, les effectifs de VISEO s'accroissent de manière continue et cette tendance va se poursuivre dans les prochaines années, notamment dans la perspective de VISEO 2025, qui ambitionne un passage de 2 000 à 5 000 collaborateurs d'ici 2025.

À fin 2019, le groupe VISEO comptait 2 212 collaborateurs, contre 1 979 fin 2018, soit une augmentation des effectifs de 11,8%.

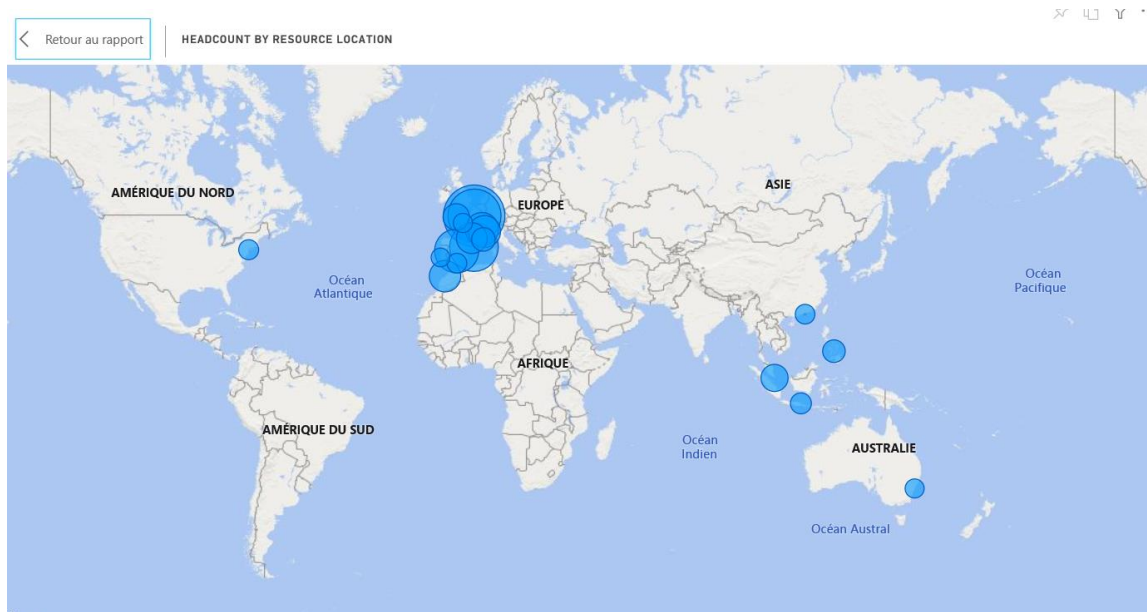
Cette situation permet d'offrir de réelles opportunités de carrière aux collaborateurs par mobilité géographique, en France ou à l'étranger, ou fonctionnelle.

Pour porter cette croissance, VISEO est également engagé dans un programme de recrutement ambitieux pour répondre aux besoins de l'entreprise, dans un secteur qui connaît des difficultés de recrutement.

En 2019, le groupe VISEO a embauché 725 nouveaux collaborateurs (732 en 2018) pour faire face à la forte demande du marché, mais aussi pour compenser le turnover important (20,8% pour VISEO en 2019), auquel sont confrontées les entreprises du secteur numérique, qui connaît une forte tension sur les recrutements.

Les effectifs de VISEO sont majoritairement masculins, les collaborateurs étant issus des filières techniques et ingénieurs, dans lesquelles les femmes sont sous-représentées. La proportion de femmes au sein de VISEO (29,2%) est supérieure à celle du secteur dans lequel l'entreprise opère (27,4% en 2019 selon Syntec Numérique).

## Répartition géographique des effectifs fin 2019 :



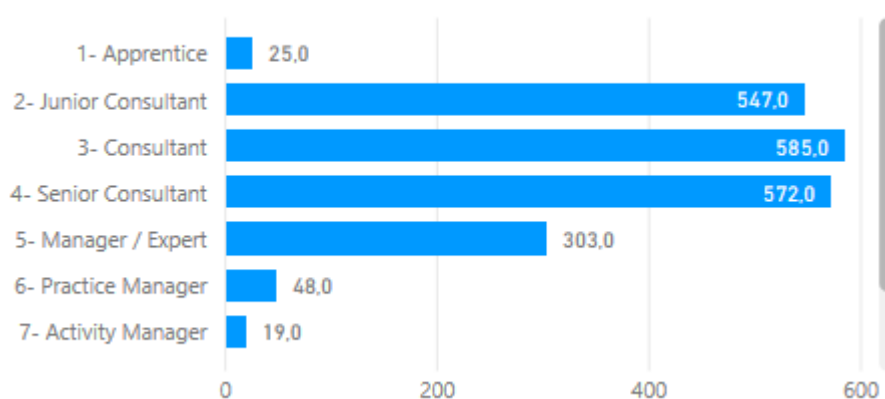
FIN 2019	EFFECTIFS	REPART
GLOBAL	54	2%
APAC	155	7%
France	1 411	64%
Espagne	576	26%
AUTRES	16	1%
	2 212	100%

Fin 2019, les effectifs se répartissent à 64% en France et 36% à l'étranger, et en France, 60% en région nord et 40% en région sud.

BARCELONA	291,0
CASABLANCA	128,0
CEBU	40,0
GRANADA	13,0
GRENOBLE	133,0
HONG KONG	12,0
LISBONNE	4,0
LYON	146,0
MADRID	248,0
MARSEILLE/AIX	51,0
MORLAIX	80,0
NANTES	8,0
NEW YORK	16,0
PARIS	744,0
SINGAPOUR	84,0
SURABAYA	26,0
SYDNEY	7,0
TOULOUSE	118,0

Répartition par postes du groupe VISEO :

HeadCount by M\_Seniority



Moyenne d'âge : La moyenne d'âge est de 35,6 ans sur la France vs 35,3 ans en 2018.

Ancienneté : L'ancienneté moyenne dans le groupe VISEO est de 4,1 ans, stable par rapport à 2018, et de 4,3 ans en France.

En 2016, VISEO s'est doté d'un système d'information RH groupe, Successfactors (SAP), qui permet de consolider les données des collaborateurs de l'ensemble des filiales (à l'exception des collaborateurs VISEO Iberia) et de porter les différents processus RH : évaluation des performances, révision salariale et bonus, définition des objectifs, plan de formation, plan de carrière, organigramme, relations hiérarchiques. Le déploiement de Successfactors chez VISEO Iberia est prévu en 2021.

## **b) Rémunérations :**

La masse salariale chargée du groupe VISEO était de 143,2 M€ en 2019, contre 127,6 M€ en 2018, soit une croissance de 12,2 %. Cette croissance résulte de l'augmentation des effectifs (11,8%) et de l'évolution des salaires. En France, l'augmentation salariale a été de 3,8% en 2019, contre 4,0% en 2018.

VISEO a déployé plusieurs dispositifs individuels (part variable sur objectifs personnels) et collectifs pour assurer des rémunérations attractives à ses collaborateurs

Le processus de révision salariale est harmonisé dans tous les pays, avec, le cas échéant, des dispositifs collectifs propres aux pays.

### USA : Company Bonus

Aux USA, 20% des bénéfices avant impôts sont redistribués aux collaborateurs (système de « Company Bonus »), selon les règles suivantes :

- la part de chacun est calculée en fonction du poids du salaire brut par rapport au total
- pour les collaborateurs embauchés en cours d'année, il est appliqué un pro rata temporis
- le Company Bonus s'applique aux personnes inscrites dans les effectifs au 31 décembre de l'exercice.

### France : actionnariat salarié

En plus de la participation légale, les salariés de VISEO bénéficient d'un accord d'intéressement et d'un dispositif de PEE et de PERCO avec abondement de l'entreprise, étendu en 2019 à toutes les structures juridiques françaises de l'entreprise du fait de la mise en place de l'UES fin 2018 (voir § 2.2.5.).

En 2019, 1 702 collaborateurs français ont perçu de l'intéressement et de la participation, contre 1 136 en 2018. Le montant moyen de la participation et intéressement par salarié s'est élevé à 1 602 euros en 2019, en baisse par rapport à 2018 (2 300 euros), qui s'explique en partie par l'augmentation du nombre de bénéficiaires.

Grâce à ces dispositifs, 100% des collaborateurs des structures juridiques françaises peuvent devenir actionnaires du groupe via le FCPE. A noter que le PEE propose deux fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable) :

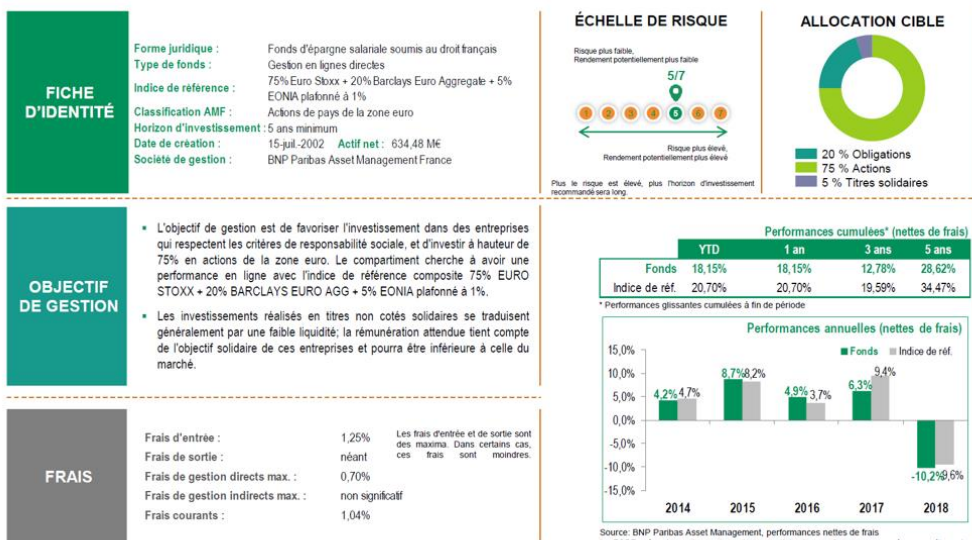
- Multipar solidaire dynamique socialement responsable
- Multipar actions socialement responsable



## MULTIPAR SOLIDAIRE DYNAMIQUE SOCIALEMENT RESPONSABLE



31-décembre-2019

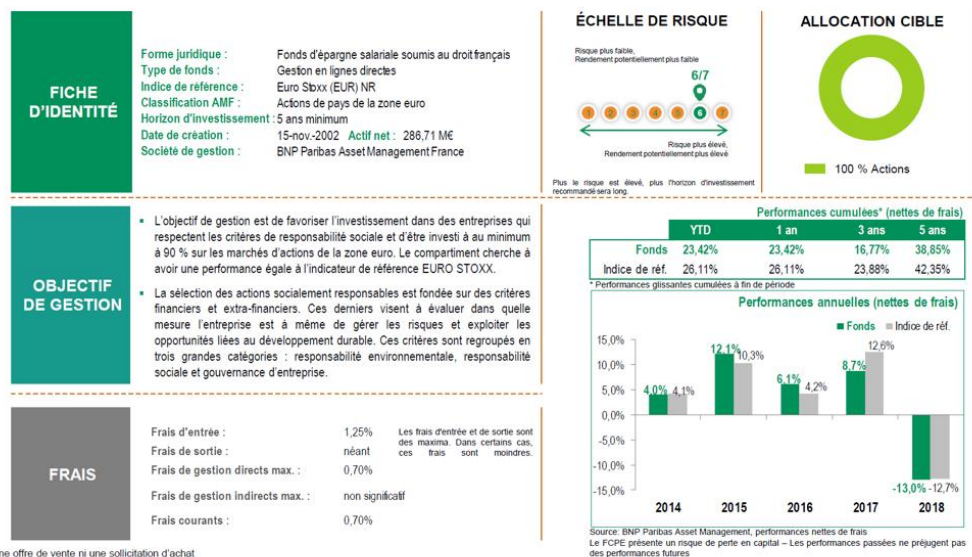


Ce document ne constitue pas une offre de vente ni une sollicitation d'achat

## MULTIPAR ACTIONS SOCIALEMENT RESPONSABLE



31-décembre-2019



Ce document ne constitue pas une offre de vente ni une sollicitation d'achat

### FOCUS : PARTAGER LA VALEUR AVEC LES COLLABORATEURS

En avril 2017, dans la continuité du projet entrepreneurial des fondateurs, l'actionnariat a été ouvert aux collaborateurs des structures juridiques françaises du groupe, pour les associer à la création de valeur, les fédérer autour du projet d'entreprise et renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement. La direction a mis en place un FCPE VISEO via le PEE.

Un livret d'épargne détaillant l'ensemble des dispositifs a été remis à chaque collaborateur. 200 personnes environ ont investi dans le FCPE WISEO en 2017, pour un montant total de 1M€, soit 5K€ en moyenne par personne.

En 2018 et 2019, de nouvelles périodes de souscription ont été ouvertes.

A la fin de l'exercice 2019, environ 300 porteurs de parts (soit 21% des effectifs France) ont investi dans le FCPE WISEO, qui représente 4% du capital. Au titre de l'exercice 2019, 2,7 m€ ont été redistribués aux porteurs du fonds, soit environ 9 K€ par collaborateur actionnaire.

L'actionnariat salarié a un impact positif sur la rétention des collaborateurs, le taux de turnover des porteurs de parts étant inférieur au taux de turnover habituel France.

L'entrée des salariés dans le capital contribue aussi à stabiliser l'actionnariat et à maintenir l'indépendance financière du Groupe.

Une 4<sup>ème</sup> opération a été clôturée le 9 octobre 2020. En 2019, la politique de rémunération de WISEO a été récompensée aux Victoires des Leaders du Capital Humain, dans la catégorie « Avantages et Rémunération Victoire d'Argent 2019 », événement organisé par Décideurs Magazine.



### 2.2.3 Organisation et expérience collaborateur



#### *a) Organisation opérationnelle*

Début 2019, le groupe WISEO a mis en place une organisation géographique, avec des échelons territoriaux (Groupe, Zones, Régions), permettant de piloter et opérer les activités en proximité tout en assurant une cohérence d'ensemble.



La finalité de cette organisation est de délivrer des prestations à forte valeur ajoutée, en capitalisant sur les savoir-faire des équipes, le partage des connaissances et l'acquisition de compétences multidisciplinaires. Dans cette optique, l'entreprise s'appuie sur le travail collaboratif et les méthodes agiles et favorise l'innovation technologique, notamment au sein de VISEO Innovation, équipe resserrée, agile et multidisciplinaire qui produit et aide à produire de l'«innovation utile», accélère les projets et leur go-to-market, et imagine les futures disruptions du marché.

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale s'est également organisée selon la même structure géographique passant d'une organisation transversale par structure juridique à une organisation « People Centric » par pôle d'expertise :

- Talent Development (mentoring, développement des compétences, gestion de carrière, environnement de travail, communication interne...)
- Talent Services (gestion administrative, paie, épargne salariale, veille légale et réglementaire, communication RH, mise à jour des outils RH...)
- Training Management (formation).

dans une logique de plus de proximité et d'amélioration de l'expérience collaborateur.

L'ensemble de la politique RH du groupe VISEO a été mise en place au sein de VISEO Iberia, et couvre ainsi la totalité du périmètre du groupe.

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale a également développé un chatbot, V-1ZO, destiné à répondre aux questions courantes des collaborateurs de VISEO en matière de ressources humaines, avec une réponse personnalisée selon l'entité juridique du collaborateur. Il est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sur Skype Entreprise et Facebook Messenger.



Lancé au premier semestre 2018, V-1ZO a été consulté plus d'un millier de fois la première année et plus de 2000 fois en 2019. D'abord ouvert aux entités en France, il a été progressivement étendu au Maroc. L'extension sur les autres zones est en cours de réflexion.

Sur 2019, un peu plus de 2000 messages ont été envoyés à V1ZO, soit autant de questions qui n'ont pas été adressées directement aux équipes RH avec le gain de temps associé.

## Statistiques globales

2180 messages envoyés

368 utilisateurs

523 jours d'activité

1129 intentions analysées

En moyenne 0.53 utilisateurs par jour

En moyenne 3.16 messages par jour

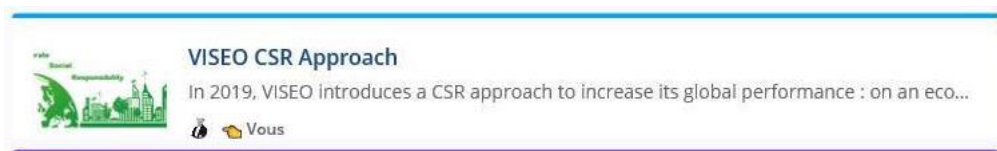
## FOCUS : DIFFUSER LA CULTURE RSE AU SEIN DU GROUPE

Rattachée à la direction générale et membre du comité exécutif, Marie-Clotilde Mangé, VP Ressources Humaines et Responsabilité Sociale a notamment pour mission d'animer la démarche RSE et de diffuser la culture RSE dans l'ensemble du groupe VISEO.

Sur le site web de l'entreprise, l'onglet « Nos engagements RSE » présente la démarche de VISEO au travers du Book RSE. On peut également y consulter le rapport annuel RSE (Déclaration de Performance Extra-Financière) et des exemples concrets de réalisations dans les trois domaines de la RSE (social, environnemental et sociétal).

Par ailleurs, début 2018, la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale a mis en place une Newsletter RH trimestrielle, étendue aux sujets RSE en 2019. Diffusée à tous les collaborateurs en France, elle donne régulièrement des infos pratiques sur les questions RH et RSE et partage les nouvelles du Groupe.

En 2019, un module e-learning de sensibilisation à la démarche RSE de VISEO a été mis en ligne sur la plateforme de la VISEO Digital Academy :



## b) Temps de travail

Viseo s'applique à respecter les horaires de travail légaux en vigueur dans chaque pays où le groupe est implanté. Plus précisément en France, VISEO respecte les différentes modalités horaires prévues par la CCN Syntec.

Parallèlement, sans discrimination, VISEO met tout en œuvre pour faciliter l'accès au temps partiel pour les salariés qui le demandent (72 en 2019).

Enfin, le télétravail a été institué au sein de VISEO France, à raison d'une journée par semaine, sous réserve de l'accord du client et de la validation du manager. VISEO a mis à disposition des collaborateurs un Guide du télétravailleur, qui propose un test pour se positionner par rapport au télétravail. La pratique du télétravail s'est étendue au fil des ans : 99 avenants ont été signés en 2017, 132 en 2018 et 171 en 2019.

En 2020, VISEO a adapté son organisation au contexte sanitaire en modulant régulièrement le nombre de jours en télétravail, jusqu'à atteindre 100% des collaborateurs du groupe en télétravail pendant la période de confinement, réduisant ainsi le recours à l'activité partielle.

Les filiales étrangères (Singapour, Maroc, Espagne) ont également déployé des politiques WFH (Work From Home), notamment dans le cadre de la pandémie COVID-19. L'ensemble des filiales du groupe ont eu recours au télétravail, mis en place auprès de 100% des collaborateurs pendant la pandémie.

## ***c) Expérience collaborateur***

Les nouveaux embauchés suivent un parcours d'intégration (onboarding) standardisé grâce aux modules WISEO Digital Academy, axés sur la connaissance du groupe et le partage des valeurs / ADN WISEO. Les nouveaux collaborateurs se voient remettre un livret d'accueil, périodiquement mis à jour. Ce livret présente tous les outils et process RH et donne de la visibilité aux collaborateurs sur leur possible parcours de carrière au sein du Groupe. Ils peuvent également accéder à tous les documents RH sur la base de stockage de documents (webdav), avec une nouvelle arborescence par thème et spécifique à chaque structure (Accords d'entreprise, cadre de vie au travail, GRH...). Dans le courant du premier trimestre de leur arrivée, ils sont invités à une à une soirée d'accueil à laquelle participe le comité exécutif.

Chaque nouvel embauché est accompagné par un Talent Development Manager, avec lequel il réalise un entretien bilan à l'issue de sa période d'essai.

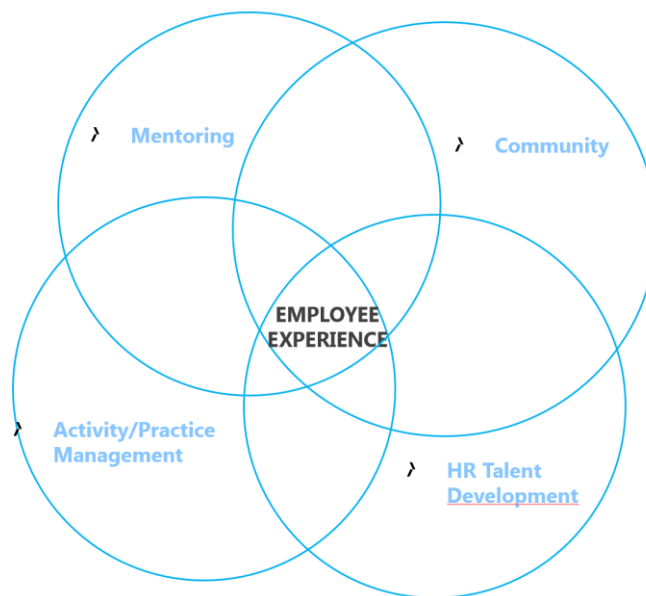
Les consultants dédiés à une mission travaillent principalement sur les sites des entreprises clientes. Ils bénéficient d'une grande autonomie, dans un climat de confiance avec leur hiérarchie. L'encadrement est assuré par des consultants seniors et +, experts reconnus dans leur domaine. Ils sont chargés de faire évoluer les ingénieurs et les consultants juniors et de les accompagner sur le terrain.

## **FOCUS : UN MANAGEMENT DE PROXIMITE AVEC LE MENTORING**

Chaque collaborateur, en plus de son manager et de son Talent Development Manager est accompagné par un mentor tout au long de son parcours. Par son expérience, ses compétences et ses conseils, le mentor suit et guide son mentee dans son évolution professionnelle, le développement de son expérience et l'atteinte de ses objectifs. Chaque semestre, le mentor mène un entretien d'évaluation, au cours duquel il définit les objectifs, évalue la performance, émet une recommandation sur l'augmentation individuelle, recueille les attentes du collaborateur en matière de formation (développement personnel ou compétences techniques) ou de mobilité et évalue la charge de travail. Pour préserver la proximité, chaque mentor suit 6 à 7 mentees. Ce programme, pensé et mis en place en 2011, fait l'objet d'un accompagnement par le cabinet ERCEOR en charge notamment du programme de formation dédié aux nouveaux mentors.

Courant 2019, le programme Mentors a été déployé en Espagne : 30 mentors ont été formés en 6 sessions entre Madrid et Barcelone (formation en présentiel sur une journée, complétée par des modules e-learning).

Sur la France, 61 nouveaux mentors ont été formés en 2019, contre 27 l'an dernier. Fin 2019, 100% du périmètre groupe est couvert par le programme Mentors.



En 2019, 85% des effectifs (pourcentage stable par rapport à 2018) ont reçu des évaluations régulières concernant la performance et l'évolution de carrière

En responsabilisant les équipes, tout en les accompagnant avec bienveillance dans leurs parcours professionnels, VISEO cherche à favoriser l'engagement des collaborateurs aux côtés de l'entreprise, dans la réussite des projets et la satisfaction des clients.

Lorsque les collaborateurs ont un projet complémentaire aux activités de VISEO et veulent se lancer dans une aventure entrepreneuriale, les fondateurs de VISEO peuvent accompagner la démarche et donner l'opportunité au porteur d'idée de la développer au sein du Groupe (exemple : Colibri, outil de prévision des ventes proposé en mode SaaS, développé par un collaborateur de VISEO.)

Viseo a mis en place une politique de gestion des hauts potentiels et affiche une forte volonté de promouvoir la mobilité à l'international afin de permettre à certains de ses collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel et de les accompagner dans une expérience de quelques années dans un autre pays (France -> USA, France -> Singapour – Philippines, France - Espagne, Espagne -> USA, Singapour -> Australie).

Quelques exemples de mobilité en 2019/2020 :

- HKG -> Barcelona
- Barcelona -> NY
- Paris -> Barcelona
- Cebu -> Toulouse
- Toulouse -> Surabaya

Afin de simplifier la vie de ses collaborateurs dans le traitement de leurs notes de frais, Viseo a mis en place un outil de dématérialisation des dépenses qui permet au collaborateur de traiter très facilement ses frais. De même une plateforme de voyages a été mise en place pour faciliter les déplacements professionnels.

Enfin, des évènements sont organisés à différents niveaux de l'entreprise pour communiquer sur la stratégie et sur les résultats, et créer du lien entre les équipes, les dirigeants et les clients :

- VISEO Spirit, une fois par an
- les Estivales à Aix-en-Provence et les Occitanes à Toulouse,
- les afterworks chez VISEO Technologies
- les soirées d'agences dans tous les sites, tous les mois ou deux mois.

Les Estivales, événement annuel qui réunit collaborateurs, clients et partenaires de VISEO à Aix-en-Provence, est l'occasion de partager les retours d'expérience, de donner la parole aux clients, d'aborder une thématique lors d'une table ronde et d'organiser un happening pour renforcer les liens entre les équipes.

La seconde édition des Occitanes a eu lieu au début de l'été 2019. Cet événement, organisé à Toulouse avec le partenaire SAP, a réuni les clients, partenaires et équipes VISEO de la région Sud-Ouest. Les participants ont pu découvrir les dernières innovations lancées par VISEO, mais également assister à une conférence animée par Paul-Henri de Le Rue, médaillé olympique de Snowboardcross, sur le thème "Dépasser ses peurs, c'est oser être soi-même".

#### 2.2.4. Santé et sécurité



##### **a) Conditions de travail, qualité de vie, relations de travail :**

Dans le cadre de son obligation de protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de ses collaborateurs ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale investit plusieurs axes d'action et de réflexion.

D'une manière générale, les locaux de VISEO offrent des conditions de travail agréables, avec les mêmes standards partout dans le monde, et de nouveaux locaux en 2019 et 2020 (Surabaya, Morlaix et Casablanca) : mobilier ergonomique, open space, salles de réunion, espaces de détente, cafeteria... Les ordinateurs portables sont complétés avec des écrans fixes pour plus de confort. Les repas peuvent être pris en commun dans les bureaux. Une livraison de fruits frais a lieu une fois par semaine à Boulogne-Billancourt et Lyon.

Régulièrement, sur certains sites du Groupe, des initiatives sont proposées pour sensibiliser les collaborateurs à une meilleure hygiène de vie autour du sport et de l'alimentation... (encourager la pratique du sport avec des séances organisées sur le lieu de travail, participation à des courses solidaires dont Odysee depuis plus de 4 ans, livraison de paniers de fruits, organisation de la semaine du bien-être,...).

Au Maroc, les locaux sont dotés d'une station de travail à pédale, pour inciter les collaborateurs à bouger : l'énergie générée permet de recharger le PC. Par ailleurs des matchs de foot sont organisés pour les collaborateurs qui sont aussi invités à participer au tournoi inter-entreprises organisé sur le site de Casashore, où se trouvent les nouveaux locaux de VISEO Casablanca.

VISEO Singapour a obtenu en janvier 2019 le niveau 3 de la certification Bizsafe, norme appliquée dans toute la région APAC. BizSAFE est un programme en cinq étapes qui aide les entreprises à renforcer leurs capacités WSH (Workplace Safety and Health), en améliorant les normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale reste attentive au bien-être des collaborateurs et se met à leur écoute, pour mieux connaître et comprendre leur quotidien, déceler les points forts et les axes d'amélioration.

## **FOCUS : LE MOOD BOARD, 4 HUMEURS, 1 CLIC**

En 2018, la DRH a travaillé sur la mise en place d'un « Mood Board », développé sur SHIVA par les équipes marocaines de VISEO et lancé au deuxième trimestre 2019.

L'entreprise sonde chaque mois la satisfaction au travail de 100% des collaborateurs de l'entreprise : connaître leur ressenti, identifier leurs attentes ou les problèmes latents dans le but d'améliorer la qualité de l'expérience qu'ils vivent.

Chaque mois, les collaborateurs sont invités à cliquer sur l'icône qui correspond le mieux à leur humeur :

### **4 humeurs, 1 clic :**



1. ça va très bien
2. ça va
3. ça va moyen
4. ça ne va pas
5. ne souhaite pas répondre

Un moodboard rouge déclenche un appel immédiat de l'équipe RH.

La répétition 3 mois consécutifs d'un moodboard jaune entraîne une prise de contact par le département RH, pour comprendre le motif de cette insatisfaction, apporter une solution, avec le soutien, le cas échéant, du manager ou du tuteur concerné.

Début 2020, un niveau supplémentaire a été ajouté pour affiner la mesure : le moodboard violet « Ça va moyen », entre le jaune et le rouge.

Le dispositif a été étendu à l'ensemble du groupe, à l'exception de l'Espagne, où il devrait être déployé dans les prochains mois.

En 2019, 64% des collaborateurs du groupe VISEO ont cliqué sur le moodboard vert.

**b) Gestion du stress, risques psycho-sociaux, équilibre vie professionnelle/vie privée :**

VISEO est une entreprise soucieuse de la qualité de vie de ses collaborateurs. Or, l'environnement hautement technologique et les métiers de VISEO font que les collaborateurs passent la plus grande partie de leur temps sur les écrans de leurs ordinateurs ou smartphones. Par ailleurs, la gestion de projet et la recherche de la satisfaction du client peuvent générer une surcharge de travail et de stress.

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale de VISEO a mis en place plusieurs initiatives visant à promouvoir des pratiques managériales respectueuses de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- les managers ont été sensibilisés à une utilisation raisonnée de la messagerie, notamment en évitant l'envoi de mails le soir et pendant les week-ends,
- les réunions sont organisées, dans la mesure du possible, en évitant les horaires tardifs, et à distance via un équipement dédié sur chaque poste de travail et sur chaque site (skype, teams, visio conférence)
- une charte de droit à la déconnexion a été signée en octobre 2017, pour application au 1/01/2018,
- les entretiens d'évaluation de fin d'année abordent le sujet de la charge de travail et des horaires. Ils comportent également un questionnaire RH dont une partie est confidentielle, ce qui permet de faire remonter à la DRH des situations à risque.
- les managers et collaborateurs sont régulièrement sollicités pour s'assurer que les congés et les absences sont bien respectés.
- en 2020, deux jours de congés enfants malades rémunérés à 100% ont été mis en place en France, dans le cadre des dernières NAO 2019/2020.

Plusieurs activités ont été proposées aux collaborateurs pour les aider à améliorer la gestion du stress, le bien-être au travail et la capacité de concentration :

- des séances d'initiation Aïto Self Défense à Boulogne-Billancourt,
- des séances de yoga à Boulogne-Billancourt et à Aix-en-Provence,
- des ateliers de sophrologie sur le site de Morlaix,
- des séances de massage Amma-Assis à Grenoble,
- une séance de yoga du rire au Maroc.

En avril 2018, VISEO a lancé une nouvelle campagne de sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS) auprès de tous les collaborateurs en France (la première avait eu lieu en 2014) : un guide de sensibilisation et d'information sur le burn-out a été diffusé par mail avec la Newsletter RH d'avril 2018. Il a pour objectifs de décrire la maladie et les symptômes, d'aider à les reconnaître et de donner des conseils sur l'attitude à avoir en cas de suspicion de burn-out. Au mois de juin 2018, avant les entretiens d'évaluation, les managers ont reçu un guide-manager consacré aux RPS. Enfin, la formation des mentors inclut une sensibilisation aux RPS.

Du 9 au 13 septembre 2019, VISEO a lancé un programme de bien-être à l'occasion de la rentrée : « Welcome back to work and keep zen ». Les sites de Boulogne et de Morlaix ont proposé des petits déjeuners, massages assis, sophrologie, conférences sur la gestion du temps...

## 2.2.5. Relations sociales



Au fur et à mesure de la croissance du groupe, la direction et les partenaires sociaux ont fait évoluer les instances de représentation du personnel pour améliorer l'efficacité du dialogue social :

- mise en place d'instances de représentation du personnel dans chacune des entités juridiques du groupe (100% des effectifs français sont représentés dans les IRP,
- mise en place d'une d'UES (Unité Economique et Sociale), regroupant l'ensemble des entités juridiques du Groupe VISEO en France, effective depuis le 01/01/2019 ;
- mise en place en mars 2019 du Conseil Social et Economique (CSE) de l'UES, en avance sur l'échéance du 31/12/2019, date à laquelle la création du CSE est obligatoire (ordonnance n° 2017-1386 du 22/09/2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise) : un CSE central, et deux CSE régionaux : CSE Nord et CSE Sud, qui couvrent 100% du périmètre France ;
- mise en place du vote électronique depuis 2017, pour faciliter la participation aux élections professionnelles. Ce dispositif a été réutilisé à l'occasion des élections du CSE en mars 2019.

A noter que le site du Maroc a mis en place des délégués du personnel.

L'année 2019 a été consacrée à la construction d'un accord d'intéressement et de participation sur le périmètre de l'UES. Ces accords s'appliquent à toutes les entités françaises de VISEO et se substituent à tous les accords en vigueur avant le 1/01/2019.

Dans le cadre de l'amélioration de l'index H/F, des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle HF, co-construits avec les élus, ont été mis en place dans le cadre de l'accord NAO 2019/2020 (voir § 2.2.7. a. ci-dessous)

En 2019, 14 réunions se sont tenues entre la direction de VISEO et les instances de représentations du personnel (37 en 2018, avant la mise en place de l'UES).

4 accords ont été signés :

- accord d'intéressement (28/06/2019)
- accord de participation (28/06/2019)
- accords NAO 2019/2020 (5/02/2020)
- accord sur le temps de travail de la TMA à Morlaix (7/11/2019)



## 2.2.6. Formation et développement des compétences



L'évolution rapide des technologies et la transformation digitale des entreprises génèrent des besoins importants en termes de formation pour permettre à chaque collaborateur de maintenir ou d'accroître son employabilité et ses chances d'évoluer professionnellement.

Plus que jamais, la formation est un enjeu stratégique pour toutes les entreprises, et tout particulièrement pour celles qui interviennent dans le secteur numérique.

L'accès à la formation et la possibilité d'élargir ses compétences est un facteur d'attractivité et de fidélisation important dans un marché de l'emploi très concurrentiel.

La stratégie de formation de VISEO est construite autour de trois axes :

- **développer les compétences** avec des formations métiers/solutions (hard skills) et une politique de certifications éditeurs et partenaires (SAP, MS, Salesforce),
- **développer les soft skills et les capacités managériales** : donner une culture commune du management au niveau du groupe et les outils pour asseoir le rôle des mentors/managers RH,
- **valoriser les experts** : leur donner les moyens de renforcer leur expertise, d'en développer de nouvelles et les aider à assumer leur rôle de relais de savoir.

Au printemps 2018, VISEO a mis en place dans le cadre de son université interne, la SAP University, dédiée aux formations concernant la solution SAP, dont l'objectif est d'assurer la montée en compétences des collaborateurs, en les formant sur 3 socles fondamentaux :

- la méthodologie
- le technico-fonctionnel SAP
- les métiers de consultants.

Les formations sont réalisées en présentiel et/ou par Skype.

La SAP University est accessible aux collaborateurs de la région Nord (incluant Morlaix et Casablanca), et prioritairement aux nouveaux arrivants.

Sur l'exercice 2019, 37 collaborateurs ont suivi des formations de la SAP University (296 sessions organisées sur l'année), contre 19 collaborateurs en 2018 en 185 sessions).

### FOCUS : UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT

En 2019, VISEO a ouvert sa plateforme de e-learning, la VISEO Digital Academy, qui rend accessible à tous les collaborateurs du Groupe non seulement les contenus de formation, mais aussi les valeurs, la compliance, l'expertise et l'ADN de VISEO.

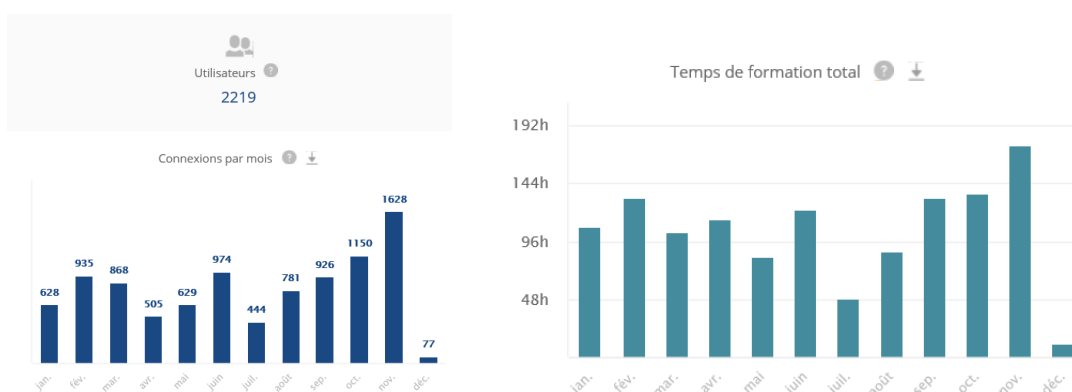


Ce projet repose sur des principes résolument innovants :

- des contenus produits et partagés par des collaborateurs de l'entreprise identifiés par leurs pairs,
- une plateforme partagée, qui connecte tous les collaborateurs et les fait interagir
- une approche expérientielle : contenus modulaires, accessibles sur les mobiles, en réseau, gamifiés, quantifiés, personnalisés,
- des analyses de résultats.

Cet outil est particulièrement adapté pour un groupe international comme VISEO, implanté sur les cinq continents, et dont une grande partie des collaborateurs sont des consultants détachés sur les sites des entreprises clientes. Face aux besoins en ressources nécessaires à la croissance de l'activité, la plateforme s'avère être un facilitateur de formation et d'intégration des jeunes collaborateurs et des stagiaires. Elle est ainsi un instrument privilégié de la diffusion à l'échelle de l'expertise et de la culture VISEO (VISEO Spirit) et elle favorise le sentiment d'appartenance au Groupe.

En 2019, la VISEO Digital Academy a proposé 219 cours en ligne. Elle a compté 2 219 utilisateurs, soit un total de 9 545 connexions.



D'autres initiatives en lien avec les communautés d'experts participent à la dynamique de partage, de capitalisation des savoir-faire et de développement des compétences.

En France, des BBL (*Brown Back Lunch*) et des *meet-ups* sont régulièrement organisés : ils sont l'occasion de partager les infos sur des sujets technologiques et de découvrir de nouveaux territoires (Boulogne, Grenoble, et Toulouse).

Pendant le confinement, des Live talk d'experts ont été organisés et des programmes de reskilling ont été mis en place sur des activités fortement en croissance, comme par exemple les solutions Salesforce et CEGID (digitalisation du process d'achat), pour répondre aux demandes du marché et faire sortir des collaborateurs de l'activité partielle.

En 2019, 1 681 collaborateurs du groupe VISEO ont bénéficié de formations, pour un total de 12 833 heures. En 2018, 1 512 collaborateurs ont bénéficié de 10 043 heures de formation.

## 2.2.7. Égalité de traitement :



## a) Femmes/Hommes

Le pourcentage de femmes au sein du Groupe est de l'ordre de 30%, supérieur à la moyenne du secteur (27,4%). En France, il s'élève à 29,2%. A noter qu'au Maroc, ce pourcentage atteint 47 % à fin 2019 et 50 % en 2020.

Deux femmes siègent au comité exécutif, qui compte 9 membres. La politique RH de VISEO (embauche, rémunération, formation, évolution...) s'attache à la performance et aux compétences, sans discrimination.

Quelques mesures ont été prises pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle :

- L'entreprise a réservé des berceaux d'urgence dans les crèches des villes où elle est implantée (accords avec les réseaux Babylou et Baby Relais depuis plus de 3 ans ; chaque année, une dizaine d'enfants sont pris en charge pour des courts séjours) pour faciliter l'accueil des enfants.
- Les collaborateurs masculins sont encouragés à prendre leur congé de paternité, par le biais du maintien de leur salaire pendant cette durée. Les droits à la complémentaire santé sont maintenus pendant les congés parentaux.

Le plan d'actions prévoit aussi des mesures pour promouvoir l'image de la femme dans les métiers technologiques : vidéos de femmes travaillant au sein du groupe sur le site internet, promotion de la diversité du groupe auprès des jeunes dans les salons d'étudiants).

A noter : la dernière version du règlement intérieur mentionne l'interdiction d'agissements sexistes au sein de l'entreprise.

En 2019, VISEO a publié son index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le périmètre de l'UES VISEO, qui s'établit à 71 sur 100.

L'index 2018 couvrait uniquement les entités VISEO SA (70 sur 100) et VISEO Technologies (72 sur 100). En 2019, l'index a été calculé sur l'ensemble du périmètre de l'UES.

Pour améliorer l'index sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, VISEO a mis en place avec les partenaires sociaux un ensemble de mesures inscrites dans l'accord de la NAO 2019/2020, signé début 2020. Cet accord, d'une durée de 3 ans (2020-2022), est construit autour de 4 thèmes :

- l'embauche
- la formation
- l'évolution professionnelle
- l'articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales.

Pour chaque thème, des objectifs ont été fixés et des indicateurs de suivi ont été définis pour évaluer la réalisation des objectifs.

## b) Handicap :

En France, le taux de collaborateurs en situation de handicap est inférieur à 1% (vs. 6% exigés par la loi) avec 8 personnes en situation de handicap en 2019 (6,83 en 2018).

L'indemnité versée en 2019 par VISEO au titre de la loi sur le Handicap s'élève à 285K€ (252 K€ en 2018).

La quasi-totalité des sites français de VISEO sont accessibles aux personnes en situation de handicap. 88,4% des collaborateurs France sont rattachés à un site accessible aux personnes à mobilité réduite.

Le Groupe soutient l'emploi de travailleurs handicapés grâce à des achats de prestations auprès d'entreprises du secteur adapté (livraison de paniers de fruits, commandes de fournitures...voir § 4.2.2.).

En 2019, grâce à la plateforme KOLABEE, VISEO a mis en place un mécénat de compétences en partenariat avec l'association OSEMP (Orchestre Symphonique Européen Musica & Pace) : un salarié VISEO en situation de handicap a réalisé la mise en ligne de la nouvelle version du site de l'association. L'OSEMP est le premier orchestre permanent au monde à interpréter à égalité les oeuvres des compositrices et des compositeurs.

### c) Jeunes :

VISEO propose chaque année de nombreux stages, à l'issue desquels généralement environ 70% des stagiaires se voient proposer des CDI. En 2019, sur les 103 stagiaires accueillis par VISEO, 62 ont été embauchés (42 sur 56 stagiaires embauchés en 2018).

Les entités françaises de VISEO accueillent chaque année des jeunes en contrat d'apprentissage : ils étaient 4 au 31 décembre 2017, 6 au 31 décembre 2018 et 25 au 31 décembre 2019.

En parallèle, la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale a mis en place un plan de développement des compétences et des carrières spécifiques pour ses Key People dont le programme *Rising Star* pour les Hauts Potentiels Juniors.

### d) Lutte contre la discrimination :

VISEO a mis en place plusieurs dispositifs de formation et de sensibilisation à la discrimination.

Les responsables de recrutement sont formés à la lutte contre la discrimination. Un module traitant du sujet est disponible sur la VISEO Digital Academy.

Deux modules sont également accessibles à l'ensemble des collaborateurs sur la VISEO Digital Academy :



**Discrimination at work : how to recognize it and prevent it**

Discrimination at work, is a main concern for everyone. As a responsible company, VISEO...

 Pierre Kirion

---



**Discrimination at the workplace : How to avoid It**

This program tackles the issue of discrimination. By following it, you will be able to have ...

 Pierre Kirion

## 3. PARTICIPER A LA DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT



### 3.1. Les principaux enjeux du Groupe VISEO en matière environnementale

#### 3.1.1. Impacts environnementaux directs de l'activité de VISEO :

En tant qu'entreprise de prestations intellectuelles, VISEO exerce une activité dont les impacts directs sur l'environnement sont limités. Ils consistent principalement dans l'empreinte environnementale :

- des implantations (chauffage, éclairage, climatisation, ventilation) : 8 sites en France (Boulogne 1, Boulogne 2, Lyon, Grenoble, Marseille/Aix-en-Provence, Toulouse, Morlaix, Nantes), 13 sites à l'étranger, (Barcelone, Madrid, Grenade, Singapour, Hong Kong, Cebu, Sydney, Brisbane, Melbourne, New York, Saint-Domingue, Casablanca, Surabaya/Indonésie),
- de l'usage de produits technologiques et de la politique IT de l'entreprise,
- des modes de déplacements des collaborateurs (domicile-travail, déplacements professionnels),
- de la gestion des déchets des activités (papier, restauration, mobiliers, D3E...).

#### 3.1.2. Impacts environnementaux indirects de l'activité de VISEO :

L'activité de VISEO a également des impacts indirects sur l'environnement :

- en tant qu'intégrateur de solutions, VISEO peut être amené à jouer un rôle de conseil et de prescripteur d'infrastructures IT auprès de ses clients. C'est aussi l'occasion de les sensibiliser sur l'empreinte environnementale des IT et sur les moyens de la réduire. L'équipe Viseo Innovation a organisé un Hackathon interne Viseo sur le thème « Comment pourrait-on appliquer la permaculture à Viseo ? ». <https://www.youtube.com/watch?v=l8QdC1i74iA>
- dans les projets sur la transformation des process de supply chain ou des chaînes de production, l'optimisation économique va souvent de pair avec la réduction des impacts environnementaux. A titre d'exemple, la maintenance prédictive, qui associe la BI et le traitement des data (plateformes IoT associées aux moteurs de traitement de données), permet de réaliser des économies de matières premières et de réduire les consommations d'énergie : en prévoyant les défaillances avant qu'elles ne surviennent, le temps de disponibilité de la chaîne de production est optimisé, la qualité et la sécurité sont améliorées.
- VISEO développe pour le compte de ses clients des produits et services à vocation environnementale, qui sont utilisés par des clients finaux. C'est par exemple le chatbot Jo développé pour Direct Energie, qui accompagne les utilisateurs dans leur programme de réduction de consommation énergétique.

Parmi les nouveaux projets en fort développement, l'IoT est une priorité pour VISEO et s'inscrit dans le cadre de « l'innovation utile », mise au service des clients. Dans le domaine de l'environnement, on peut citer par exemple :

- l'optimisation des déplacements avec Connect Apps pour Peugeot,
- l'analyse des données du boîtier intelligent Linky d'ERDF, pour suivre les consommations d'énergie, anticiper les besoins des consommateurs et améliorer la fiabilité de sa fourniture d'électricité.

Or, la multiplication des objets connectés (50 à 70 milliards d'objet connectés en 2020 selon Cisco) va avoir des impacts sociaux et environnementaux importants à chaque étape du cycle de vie de ces produits :

- production : pression forte sur les ressources en terres rares, pollution générée par les processus d'extraction, consommation d'énergie, d'eau et de produits toxiques des processus de production, conditions de travail dans les mines d'extraction et dans les usines de montage en Chine, minerais de conflits...
- utilisation : consommation d'énergie, notamment des data centers qui vont stocker les données générées par les objets connectés,
- fin de vie : déchets électroniques à recycler ou traiter selon les filières D3E.

VISEO a un rôle à jouer pour limiter ces impacts, en veillant à ce que ces objets connectés soient éco-conçus, peu consommateurs en énergie ou alimentés par des énergies renouvelables, facilement réparables, réutilisables et recyclables, que des circuits de collecte soient organisés pour les intégrer dans les filières de l'économie circulaire.

## 3.2. Réduire les impacts environnementaux d'une activité tertiaire

### 3.2.1. Politique générale en matière d'environnement

La politique environnementale de VISEO s'attache à limiter les impacts environnementaux de l'activité de VISEO, en se concentrant sur les principaux enjeux identifiés (voir § 3.1.).

- les implantations : consommation énergétique, consommation de matières premières et gestion des déchets
- les déplacements : consommation de carburant / émissions CO<sub>2</sub>
- l'IT : consommation énergétique, consommation de matières premières et gestion des déchets.

Au premier semestre 2019, VISEO a fait réaliser un bilan de ses émissions de gaz à effet de serres (BEGES) par le cabinet Sustainable Metrics (voir présentation détaillée au § 3.2.3), qui estime à 1 242 tCO<sub>2</sub>e les émissions de VISEO France, soit 1tCO<sub>2</sub>e par collaborateur, avec 69% des émissions provenant des déplacements.

Au second semestre 2019, VISEO a fait réaliser l'audit énergétique transport et bâtiment de ses activités par le cabinet Green Alternative/ Citron sur la période 2018 :

- la consommation énergétique des sites français de VISEO en 2018 s'est élevée à 1 541 280 kwh.
- La consommation de carburant du parc automobile représente un coût de 83 682 €HT.

Ces audits, qui sont à actualiser tous les 4 ans, ont permis de déterminer des actions

prioritaires et de définir des indicateurs de suivi des résultats de ces actions.

Actions prioritaires visant à réduire les impacts environnementaux des activités de VISEO :

1. Révision de la car policy fin 2019

- introduction de véhicules hybrides / électriques
- abaissement du taux d'émissions CO2 autorisé pour les véhicules du parc (<130 gr/km pour les véhicules de fonction, 95 gr/km pour les véhicules de service)
- introduction dans le contrat LLD d'un recours à des pneumatiques plus performants, en vue de réduire les consommations de carburant.

2. Relamping, en liaison avec les propriétaires des locaux :

Remplacement des luminaires d'anciennes technologies par la technologie LED, plus économe, offrant un bon confort visuel et ne nécessitant pratiquement pas de maintenance.

3. Relèvement de la température de consigne pour la climatisation en été :

La climatisation se met en route à partir d'une température de consigne. Le relèvement de cette température permet de réduire les consommations énergétiques.

À titre d'illustration, les températures de consigne pour la climatisation et le chauffage du bâtiment Ileo sont fixés par le propriétaire du bâtiment aux valeurs suivantes :

- mode été : 26°C avec un décalage de +/-3°C
- mode hiver : 22°C avec un décalage de +/-3°C

Les températures de 22 et 26°C sont produites par les centrales de traitement d'air.

L'appoint ou décalage de température sont fournis pour vos ventilo-convecteurs.

À Toulouse le chauffage et la climatisation sont en pilotage automatique :

- lundi au vendredi, de 7h à 20h : 21°C au lieu de 19 °C par défaut, avec possibilité de régler la température de +/- 2°C –
- nuit, en veille

4. Réduction des impacts IT :

Les détails de la politique IT de VISEO sont décrits dans le § 3.2.2.

5. Gestion des déchets :

La gestion des déchets est décrite dans le § 3.2.2.

6. Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux :

Les différents responsables concernés par les impacts environnementaux des activités de VISEO (services généraux, IT, RH, acheteurs, ...) ont été sensibilisés à la nécessité de réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation sont régulièrement menées auprès des collaborateurs pour favoriser les éco-gestes dans la vie quotidienne (éclairage, déplacements, gestion des déchets...) : infos via la Newsletter RH/RSE, icônes mettant en scène les éco-gestes, ...

En 2019, un module de sensibilisation à l'impact environnemental du numérique a été mis en ligne sur la VISEO Digital Academy :



Le § 3.2.2 Vie de bureau décrit les actions de sensibilisation aux éco-gestes menées auprès des collaborateurs du groupe VISEO.

En 2019, plusieurs actions de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux ont été menées à Singapour :

- un atelier Green Vibes : construction interactive de la Fresque du Climat, mettant en évidence les causes et conséquences des comportements humains, ainsi que les solutions concrètes que chacun peut mettre en œuvre,
- une opération Clean Beach,
- la mise à disposition de baguettes réutilisables (eco-goodies).

Au Maroc, un mail de sensibilisation est adressé régulièrement aux collaborateurs pour les inciter à éteindre la lumière et les PCs avant de quitter les locaux.

#### 7. Prise en compte des critères environnementaux dans les achats :

La charte d'achats responsables et la clause RSE incluse dans les contrats de sous-traitance de VISEO comportent des engagements environnementaux pour le fournisseur/sous-traitant (voir § 4.2.2.).

#### 8. Animation de la démarche RSE :

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale anime un comité de pilotage, composé de représentants des différentes fonctions centrales et activités opérationnelles, qui a notamment en charge l'animation et le suivi du plan d'actions issu du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre et visant à réduire les émissions CO2 de VISEO (voir ci-dessous § c) Changement climatique).

La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale veille à la réalisation du plan d'actions au travers d'un tableau de bord d'indicateurs de suivi des résultats.

En 2019, il n'y avait pas de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement au sein du Groupe. En effet, les risques environnementaux susceptibles d'avoir un impact sur le patrimoine ou sur les résultats de la société ne sont pas significatifs, le Groupe exerçant principalement une activité tertiaire qui n'a pas d'impacts particuliers sur les rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement et qu'il n'y a pas de nuisances sonores et lumineuses spécifiques.



## 3.2.2. Économie circulaire :



L'économie circulaire se traduit à deux niveaux :

- l'utilisation durable des ressources :
  - . consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation
  - . consommation d'énergie et mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables
- la prévention et la gestion des déchets : mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, autres formes de valorisation et d'élimination des déchets

Dans le cadre des activités tertiaires de VISEO, ces mesures se retrouvent dans :

- a) la politique du département informatique
- b) les implantations
- c) la vie de bureau
- d) la gestion des déchets.

### a) La politique environnementale du département informatique

VISEO a fait le choix d'externaliser la fourniture de ses matériels informatiques : ordinateurs (Econocom), serveurs (OVH), copieurs (Artur Jouk et OKI). Sur le périmètre France, 100% du parc informatique est en location, avec filière de deuxième main et/ou recyclage selon l'état du matériel (90% au niveau du groupe).

Outre l'intérêt technique et économique, ce choix s'accompagne généralement d'effets environnementaux positifs, les prestataires étant en mesure de déployer des politiques environnementales plus efficaces à leur échelle que celles que pourrait mettre en place l'entreprise.

Les prestataires sont également outillés pour fournir des métriques de consommations à leurs clients, permettant de piloter leurs performances économiques et environnementales.

Dans ce contexte, la responsabilité du traitement des déchets D3E incombe aux sociétés prestataires.

### Ordinateurs :

VISEO a signé un contrat de location évolutive avec la société ECONOCOM. Cette société a engagé une politique RSE évaluée niveau Silver par Ecovadis, et décrite dans son rapport RSE 2019, qui peut être consulté à l'adresse suivante :

[https://d2d4q73cyqb7qr.cloudfront.net/zoom/rapport\\_rse\\_2019.pdf](https://d2d4q73cyqb7qr.cloudfront.net/zoom/rapport_rse_2019.pdf)

Le matériel choisi est labellisé Energy Star. Le parc représente 1 200 ordinateurs en France, remplacés tous les 3 ou 4 ans.

Les derniers PC dont VISEO étaient encore propriétaire, arrivés en fin de vie, ont été recyclés via des partenariats avec des associations telles que « Weeefund » à Lyon, dont

le projet d'entrepreneuriat social a pour objectif principal est de lutter contre l'exclusion numérique et le gaspillage électronique.

En 2020, à l'occasion du déménagement dans les nouveaux locaux de Morlaix, VISEO a fait don à l'association Goupil, engagée dans la réduction de la fracture numérique, de 1500 €, issus de la vente de matériel remisé, et de 23 écrans d'ordinateurs. Ces matériels informatiques ont été remis à des collégiens et étudiants pour leur permettre de suivre les cours en ligne pendant le confinement.

Des initiatives semblables ont été menées à Casablanca où Econocom a pu reprendre 17 très vieux PC, des vieux serveurs et écrans, ainsi que le matériel Réseau et Visio-Conférence de l'ancienne agence, en vue de leur recyclage selon les normes en vigueur.

### **Serveurs :**

L'ensemble des infrastructures non individuelles sont externalisées depuis 2012 auprès de OVH.

La virtualisation des serveurs a permis de réduire les consommations électriques des serveurs physiques. 95% des serveurs sont ainsi hébergés dans les data centers situés en France (Gravelines et Roubaix). L'hébergeur a engagé depuis 2003 un processus de réduction de la consommation énergétique de ces centres de données, notamment en concevant un système exclusif de refroidissement de ses serveurs, qui lui permet de se passer totalement de climatisation. Par ailleurs, OVH chauffe gratuitement ses bureaux de Roubaix grâce à l'énergie de cinq centres de données.

### **Copieurs :**

Les copieurs sont en contrat de location sur 60 mois auprès de la société Artur Jouk pour la maintenance quotidienne en Région Parisienne et OKI, fabricant du matériel pour les sites de province.

VISEO a engagé un travail de massification des copieurs depuis 2017, en remplaçant les matériels d'impression par des copieurs multi-fonctions, moins nombreux et plus performants. En 2018, 5 matériels d'impression ont été remplacés par 2 copieurs multi-fonctions. L'objectif est de passer d'un copieur pour 70 personnes à un copieur pour 100 personnes. En 2019, 7 matériels d'impression ont été remplacés par 3 copieurs multi-fonctions. L'objectif devrait être atteint en 2020. Les volumes d'impression sont très variables selon les activités : peu d'impression en TMA, impression de supports de formation à Lyon et Grenoble.

Les utilisateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques d'impression : N/B, R/V.

### **Smartphones :**

Les accords passés avec Bouygues prévoient que l'opérateur fournit les smartphones équipant une partie des collaborateurs de VISEO (la plupart d'entre eux utilisent le téléphone sur l'ordinateur). À fin 2019, le parc représente environ 330 appareils. Les collaborateurs sont incités à conserver leur appareil quatre ans. Ils disposent de portable à double SIM (personnelle et professionnelle). Le remplacement est systématique tous les deux ans pour le comité de direction, les commerciaux et les cadres dirigeants.

Les équipements obsolètes sont stockés, en attendant d'être confiés à une société de recyclage. VISEO étudie les offres de reprise en vue de la remise en circulation de matériel d'occasion avec Bouygues Telecom, Ody-C, Econocom et Sofigroupe. 93 téléphones SAMSUNG GT S5611 ont déjà été repris par Econocom pour être recyclés.

### **Accessoires et casques :**

En 2018, VISEO a choisi de s'approvisionner sur une plateforme unique, MarkIT, pour rationaliser les achats d'accessoires (souris, claviers, sacs à dos, écrans, connectique, hub USB...) et casques. A titre d'exemple, plutôt que de changer les écrans VGA, VISEO utilise des adaptateurs pour le passage au HDMI.

## **Efficacité énergétique des usages informatiques :**

L'écriture de programmes informatique, le développement d'applications, la gestion des boîtes mails, l'utilisation du Cloud sont autant de domaines dans lesquels des techniques d'éco-conception et de rationalisation peuvent faire réaliser des économies d'énergie.

- La qualité d'un logiciel se traduit aussi bien par la productivité de son développement que par sa performance dans son exécution et sa durabilité (pas besoin de réécrire le code au bout de deux ans). Un logiciel « performant » consomme moins de puissance de calcul et de stockage.
- Le edge computing (pratiqué à Grenoble) permet de traiter localement une information plutôt que de solliciter des ressources distantes dans un cloud : cette approche est économe en bande passante (ex : un drone qui traite l'info brute et envoie la réponse plutôt que toutes les images...)
- L'ergonomie (UX design) vise à rendre l'usage intuitif et détermine des pratiques de navigation efficace qui évitent le chargement de pages inutiles.
- Le cloud public (IaaS, PaaS, SaaS) permet de mutualiser les ressources de stockage et de calcul sollicitées par les logiciels développés sur cette base.

## **b) Les implantations**

Le choix des implantations par le Groupe VISEO répond à des critères économiques et sociaux (accès aux transports en communs pour faciliter les trajets domicile-bureau, proximité des centres d'affaires), mais aussi environnementaux.

Les dernières décisions en matière d'implantation ont privilégié des immeubles HQE (Haute Qualité Environnementale) : ILEO à Boulogne Billancourt pour abriter le Siège de VISEO, ELIOS où les équipes de Toulouse ont déménagé début février 2018, et le nouveau site de Morlaix (bâtiment à haute qualité environnementale, à tendance passive et à basse consommation, livré début 2020). « *Nous avons co-construit avec nos partenaires un projet à haute qualité environnementale : site désamianté, bâtiment économe en énergie, doté d'équipements recyclables, tri sélectif des déchets, absence de bois exotiques ou de colles, peintures et vernis aux composés organiques volatils* » a déclaré Eric Perrier, PDG de VISEO.

## **FOCUS : NOUVEAUX LOCAUX À MORLAIX**

Dans son projet de déménagement à Morlaix (1 400 m<sup>2</sup>), VISEO s'est attaché à réduire les impacts environnementaux de sa nouvelle implantation :

- rénovation totale du bâtiment, notamment isolation complète (menuiseries neuves, bardage extérieur)
- demande de C2E (Crédit d'Économie d'Énergie) avec Morlaix Communauté
- économies d'électricité : couloirs de circulation équipés de détecteurs de présence, open spaces et bureaux individuels gérés par des interrupteurs centralisés
- système de traitement d'air : CTA / centrale double flux à échange rotatif (air entrant réchauffé par air sortant)
- il est prévu l'installation de 2 bornes de recharge pour les véhicules électriques.

Les nouveaux locaux de Toulouse sont équipés de détecteurs de présence dans les parties communes, avec extinction automatique le soir

WISEO étant locataire, l'entreprise est tributaire des installations existantes en matière de chauffage, climatisation, ventilation, éclairage... Dans les locaux de la rue Pasteur, un Comité Vert a été mis en place avec le propriétaire (BNP) pour échanger sur les améliorations à apporter au bâtiment. A Aix-en-Provence également, un Comité Vert a été initié en 2019 par le Gestionnaire de Bâtiment, dans le but d'aborder les thématiques de développement durable et énergie du bâtiment et in fine proposer des améliorations pour optimiser ce dernier. Les services généraux de WISEO ont demandé la mise en place de places de stationnement avec recharge électrique. Cette demande est à l'étude.

Les immeubles à haute performance environnementale représentent 33% de l'ensemble des surfaces occupées par WISEO en France (2810 m<sup>2</sup> sur 8550 m<sup>2</sup>). Avec le nouveau site de Morlaix (bâtiment à tendance passive et à basse consommation d'énergie) inauguré début 2020, ce taux atteint 41%.

Pour optimiser l'occupation des locaux et les surfaces nécessaires, la direction générale de WISEO a opté pour des open space, des bureaux nomades et le télé-travail.

Les nouveaux locaux du Maroc sont implantés sur le site Casashore, dont 80% de la surface est dédiée aux espaces verts.

## c) La vie de bureau

La population des jeunes actifs, largement représentée au sein de WISEO, est en général très concernée par l'environnement. La plupart adoptent des éco-gestes dans la vie quotidienne (éteindre les lumières, fermer les fenêtres...).

### FOCUS : « VERS UNE AGENCE ECO RESPONSABLE »

A Grenoble et Lyon, quelques collaborateurs ont lancé au deuxième semestre 2019 un groupe Teams sur le thème : « Vers une agence éco-responsable ». Ils se réunissent régulièrement et réfléchissent à des actions concrètes dans le domaine de la vie de bureau pour réduire leur empreinte environnementale : réduction des consommations énergétiques et de la pollution numérique, gestion des déchets...

Quelques bonnes pratiques mises en oeuvre :

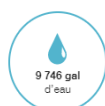
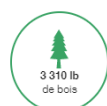
- dans les sites où les collaborateurs déjeunent dans les locaux, l'entreprise met à leur disposition des couverts/verres/assiettes pour limiter le recours au plastique,
- WISEO a signé un partenariat avec Food Chéri sur la France, pour proposer aux collaborateurs une alimentation meilleure pour leur santé et pour la planète (<https://blog.foodcheri.com/engagements/>) : élimination de produits à forte empreinte carbone, choix de produits de saison, producteurs locaux, équilibre nutritionnel, solutions zéro déchets, packaging recyclable, don des surplus...
- WISEO a distribué aux collaborateurs de l'ensemble des sites français 1200 « Ecocup », gobelets réutilisables, destinés à remplacer les gobelets jetables. En fin de vie, les gobelets peuvent être récupérés par Ecocup qui les recycle. L'entreprise Ecocup a noué des partenariats avec des entreprises d'insertion (ESAT) pour le lavage des gobelets.
- À Lyon, les gobelets plastiques pour les visiteurs ont été remplacés par des gobelets

cartons. Chaque collaborateur a reçu une gourde (cadeaux du CSE). Des tote bags sont à la disposition des collaborateurs pour aller chercher leur déjeuner. VISEO a négocié avec 2 restaurants à emporter du quartier la possibilité de se faire servir dans des lunch box (mises à disposition par VISEO) pour éviter les boîtes plastiques ou cartons.

- la digitalisation des bulletins de paie, la dématérialisation des process RH (entretiens d'évaluation, formation, contrats...) et des tickets restaurant ont permis de réduire la consommation de papier. Même chose avec la plateforme de signature électronique DocuSign, qui permet d'échanger, d'imprimer et de signer les bons de commande et les contrats de sous-traitance externe. En 2019, le Maroc a implanté la dématérialisation des bulletins de paie, ainsi que la dématérialisation de tous les supports papier chez le client Ventec (gestion des entrepôts) et la dématérialisation des bons de commande, remplacés par une appli mobile de prise de commande, chez L'Oréal Maroc. En 2020, le Maroc a introduit la solution DocuSign qui permet la signature électronique des documents.

## Vue d'ensemble

Préservations environnementales de VISEO | Comment calculons-nous cette estimation ?



**Aidez la planète et vos résultats financiers**  
Les processus papier ne vous coûtent pas que du temps. Ils peuvent avoir un impact environnemental important. Nous nous engageons à réduire les deux.  
[En savoir plus](#)

310 lb = 1501 kg    9746 gal = 42930 litres    7769 lb = 3524 kg    538 lb = 244 kg

- à leur arrivée dans l'immeuble du siège à Boulogne (ILEO), les nouveaux embauchés se voient remettre un livret environnemental, décrivant les caractéristiques de l'immeuble.
- dans les locaux marocains, les bonbonnes en plastique ont été remplacées par une fontaine à eau, branchée directement au robinet (avec un système de filtrage).
- VISEO Singapour a mis en place de nombreuses bonnes pratiques dans la vie de bureau et a offert en cadeau de fin d'année un set de baguettes en métal réutilisable.

Concernant les achats, VISEO a mis en place une démarche d'achats responsables (voir § 4.2.2). Les Services Généraux de VISEO orientent les achats vers des fournisseurs offrant des garanties en matière environnementale :

- Les fournitures sont achetées chez LYRECO pour l'ensemble des sites français. Le papier NEW FUTURE, commandé par VISEO, est certifié FSC et labellisé EU Ecolabel.
- Le mobilier est acheté auprès de ARCH'OFFICE, fournisseur est en cours d'étude pour la norme ISO 14001/9001, qui s'approvisionne auprès de fabricants eux-mêmes engagés dans des démarches environnementales (matériaux certifiés, mobilier éco-conçu pour l'économie circulaire, processus de production économes en énergie...).
- Les sociétés de ménage utilisent des produits ménagers écologiques pour limiter les risques de réaction et/ou d'allergies. À titre d'exemple, la société de ménage Axol, qui intervient sur le site de Morlaix, est très engagée sur les questions environnementales (<https://www.axol-nettoyage.com/>).

## d) La gestion des déchets

Les activités de WISEO génèrent peu de déchets directs, hormis ceux de la vie de bureau : papiers, restauration, mobiliers, déchets d'aménagements, matériels informatiques...

### **Papier :**

Les dispositifs de tri sélectif existant dans les locaux de WISEO sont en général le fait des propriétaires, comme pour l'immeuble ILEO.

Dans les nouveaux locaux de Morlaix, WISEO a mis en place un dispositif de tri sélectif.

Pour les sites français qui ne sont pas équipés de système de tri, WISEO a choisi de travailler avec ELISE, agréée Entreprise adaptée ou Entreprise d'insertion selon ses 32 sites répartis sur le territoire français. Le dispositif a été installé à Toulouse en 2018 et sera éventuellement déployé dans d'autres sites français de WISEO.

En choisissant ELISE, WISEO :

- soutient l'emploi des personnes en difficultés d'insertion professionnelle et/ou en situation de handicap,
- participe à la réduction de la pollution atmosphérique (collecte et tri des déchets) et à la préservation des ressources naturelles (recyclage de matières),
- contribue à la création d'une économie circulaire sur le territoire français (recyclage de 100% des papiers en France),
- sensibilise les collaborateurs à l'importance du tri/recyclage
- témoigne de son engagement en faveur de l'environnement et du soutien aux secteurs adapté et d'insertion.

### **Matériel IT**

La politique IT décrite dans le paragraphe ci-dessus indique que la plupart des matériels sont loués (ordinateurs, copieurs) ou fournis dans le cadre de prestations externalisées (serveurs, smartphones). C'est le cas pour 100% du matériel français et 90% au niveau mondial.

Le traitement des déchets électroniques incombe donc aux fournisseurs des matériels.

Pour les matériels acquis antérieurement aux contrats de location/externalisation, ils sont revendus au personnel ou remis à des associations.

### **Déménagement, aménagement de bureaux :**

La croissance de l'activité conduit WISEO à déménager dans des locaux plus spacieux. Les déchets produits lors d'un déménagement ou des travaux d'aménagements sont évacués dans des déchetterie pour être recyclés, dans la mesure du possible. L'ancien mobilier est valorisé dans la mesure du possible (revente aux collaborateurs, dons à des associations). Lors du déménagement du site de Toulouse, une partie du mobilier a été vendu personnel.

L'ancien mobilier du site de Morlaix a été vendu au personnel et le produit de cette vente a été versé à l'association Goupil. Le reste a été revalorisé via le groupe Guyot Environnement (<https://www.guyotenvironnement.com/valorisation>).

## Autres déchets :

A Grenoble, des intervenants de la communauté des « Communes Grenobloises » ont tenu une conférence en juin 2019 devant les collaborateurs de VISEO Grenoble pour expliquer quels déchets étaient revalorisés. Suite à cette intervention plusieurs poubelles ont été mises en place au sein des locaux afin que les déchets puissent être triés pour ensuite être valorisés (recyclage, compostage, production d'énergie) : poubelles plastique, emballages, déchets alimentaires, verre, marc de café.

Dans la plupart des sites, en France et à l'étranger, les capsules Nespresso usagées sont collectées et remises à Nespresso.

## Suivi des déchets :

Les gestionnaires des sites sur lesquels VISEO est implanté ne fournissent pas systématiquement d'informations sur les déchets collectés par les occupants des immeubles. Il est donc difficile de suivre les indicateurs de collecte. Néanmoins, certaines catégories de déchets peuvent être approchées.

- le poids des achats de papier donne une estimation des déchets générés annuellement dans cette catégorie d'achats. En 2019, VISEO a acheté 1325 ramettes de papier (vs 1500 en 2018) (certifié PEFC / FSC / ECOLABEL), représentant un poids de l'ordre de 3 312,5 kg (2,5 kg par ramette).
- Nespresso communique les volumes/poids de capsules qui lui ont été retournés. En 2019, les capsules recyclées par les sites VISEO ont représenté 68 kg.

### 3.2.3. Changement climatique



#### a) Le Bilan des Émissions de gaz à effet de serre (BEGES)

Conformément à l'article 75 de la loi du 12 juillet 2010 - loi dite *Grenelle II* -, VISEO a réalisé au premier semestre 2019 le premier bilan de ses émissions de gaz à effet de serre (BEGES).

#### FOCUS : 1<sup>er</sup> BILAN DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE DE VISEO

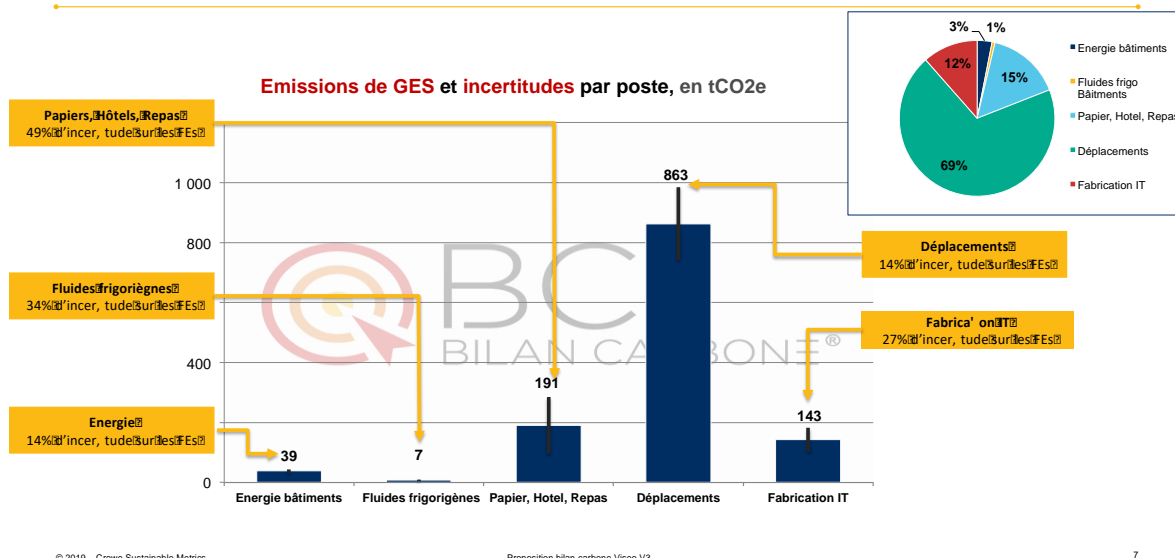
VISEO a réalisé son premier BEGES sur les données 2018 avec le support du cabinet Sustainable Metrics. L'étude a couvert les 9 implantations situées en France métropolitaine, sur les scopes 1, 2 et 3 pour les activités amont. L'étude a pris en compte les postes suivants : énergie, fluides frigorigènes, IT, déplacements, autres achats.

Les émissions de GES de VISEO s'élèvent à **1 242 tCO<sub>2</sub>e**, le poste principal étant celui des déplacements, qui représentent 69% des émissions, avec 863 tonnes émises.

Rapportées aux effectifs, les émissions GES s'élèvent à 1 tCO<sub>2</sub>e par collaborateur.



## Emissions de GES de VISEO : 1 242 tCO2e



Un plan d'actions a été défini pour réduire les émissions CO2 de VISEO : il porte sur la politique de déplacements, la flotte automobile, la politique IT, les écogestes et la consommation d'énergie des bâtiments.

## Next-steps

Catégorie d'émissions	Actions engagées	Actions futures envisagées	KPI
Energie des bâtiments	Compteur « intelligents » LED DéTECTEURS de présence	Intégrer un critère de performance énergétique dans le choix des futurs locaux (HQE, BBC, BEPOS,...) Réaliser un devis puis un audit énergétique des sites parisiens et estimer les efforts à activer avec les propriétaires (store, thermostats, panneaux solaires sur les parkings...) Evaluer la performance cout énergétique de Morlaix	KWh/m2
Emission CO2 de la flotte automobile	Car Policy	Véhicules de fonction : réduire le critère d'émission de CO2 max autorisé à 110grCO2/km => établir une liste de modèles autorisés et évolution du catalogue avec les RH notamment en introduisant des véhicules hybrides/électriques Véhicules de service : évaluation des dates et échéances de remplacement afin de sélectionner des véhicules < 95grCO2/km Sensibilisation à l'éco-conduite des utilisateurs des véhicules de la flotte automobile Suivi du kilométrage et de la consommation de carburant	GrCO2/km Litres/pers onne
Politique déplacements	Quelques incitations environnementales (IK vélo + plan de déplacement Grenoble)	Sensibiliser des collaborateurs à privilégier les réunions à distances (skype, conf-call,...) Encourager le co-voiturage entre collaborateurs ou via des plateformes inter-entreprises Favoriser la sélection de voitures de location à faible émission de CO2 < 95grCO2/km Réévaluer les règles de déplacement train / avion Négocier un accord tarifaire avec une compagnie Green taxi Installer des bornes de recharges voitures électriques (places prioritaires) Hôtel/restaurant : encourager le choix de chaînes affichant une politique responsable, notamment par le recours aux produits locaux ou les bonnes pratiques environnementales	
Green IT	Saine gestion « DEEE » Externalisation des serveurs Label Energy Star	Allonger la durée de vie des mobiles (volontariat et incitations) Gérer le sujet sur les PC, avec la contrat Econocom et plus généralement, le traitement des équipements en fin de vie Sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques de la GED ((gestion électronique des documents et utilisation responsable du cloud) : apurer les disques durs, supprimer les mails...)	Durée vie moy.
Ecogestes	Tri sur certains sites Sensibilisation aux éco-gestes	Etendre le tri sélectif sur l'ensemble des sites Formation/sensibilisation : Ecoconduite, tri, IT => V120 en vecteur de communication + elearning + conférences Eco goodies : => sélectionner des objets recyclés, matières recyclée (gourdes...)	

© 2019 – Crowe Sustainable Metrics

Proposition bilan carbone Viseo V3

20

Le plan d'actions issu du BEGES est suivi par la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale. Quelques mesures ont été mises en œuvre en 2019 :

- réalisation d'un audit énergétique des sites parisiens (voir § 3.2.1. ci-dessus)
- révision de la Car policy et mise en place d'un suivi des kilométrages et consommations de carburant (voir paragraphe ci-dessous : Réduire l'impact environnemental des déplacements)

- négociation d'un accord tarifaire avec Uber Business, donnant accès à la catégorie de véhicule UberGreen (véhicules électriques ou hybrides)
- installation de 3 bornes de recharge pour voitures électriques dans les parkings du siège du groupe.
- déploiement d'un dispositif de tri sélectif à Grenoble et Lyon.
- actions de sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes.

Comme pour l'audit énergétique, la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale assure le suivi du plan d'actions issu du BEGES.

En 2019, les locaux du Maroc ont été équipés d'un réseau thermique, qui alimente le bâtiment en énergie 100% électrique. Il est également prévu l'installation de panneaux solaires en 2021.

## **b) Réduire l'impact environnemental des déplacements (69%des émissions du BEGES) :**

Les déplacements dans le groupe VISEO couvrent les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels. La croissance et l'internationalisation des activités du groupe conduisent à une augmentation des déplacements, dont VISEO cherche à réduire les impacts environnementaux. Les principaux outils sont la « car policy » et la politique de déplacements.

### **Parc automobile**

Le parc automobile de VISEO est composé 67 véhicules (52 véhicules de fonction et 15 voitures de service). VISEO a fait le choix de la LLD (location longue durée), qui permet de renouveler facilement les véhicules et de bénéficier des dernières innovations des constructeurs en matière de performances environnementales. L'entreprise a renforcé sa « car policy » qui encadre les émissions CO2 des véhicules proposés aux collaborateurs, avec le double objectif de réduire les émissions CO2 et les coûts des taxes et carburants (véhicules basse consommation, basses émissions, TVTS réduites...).

- pour les véhicules de fonction (véhicules de direction et commerciaux) : moins de 110 gr/km, ou de modèles hybrides ou électriques.
- pour les véhicules de service : moins de 95 gr/km.

Moyenne des émissions CO2 2019 pour la flotte des véhicules de fonction : 123 gr/km (121 gr/km en 2018), (dont 1 véhicule hybride à 101 gr/km.

Moyenne des émissions CO2 2019 pour la flotte des véhicules de service : 91 gr/km (90 gr/km en 2018)

### **Déplacements domicile-travail**

Selon les sites, les collaborateurs utilisent leur voiture personnelle (notamment en province) ou les modes alternatifs (transports en commun, vélo, marche, covoiturage). A Morlaix par exemple, une dizaine de collaborateurs pratiquent le covoiturage régulier. Par ailleurs, les nouveaux locaux étant au pied de la gare, les collaborateurs utilisent davantage le train pour se rendre sur leur lieu de travail (+10%).

Par ailleurs, VISEO a mis en place à partir de juillet 2017 l'indemnité kilométrique vélo, pour les collaborateurs de France. Le montant de cette indemnité peut représenter jusqu'à 200 € par an à raison de 25 centimes par kilomètre. L'indemnisation est calculée

sur une base déclarative et repose sur la confiance et l'auto-responsabilisation des salariés. En 2019, 10 collaborateurs ont bénéficié de l'indemnité kilométrique vélo.

La nouvelle Loi d'Orientation des Mobilités, en vigueur depuis décembre 2019 a instauré le Forfait des Mobilités Durables, qui permet une prise en charge des déplacements domicile-travail en vélo, covoiturage ou engins en free-floating, jusqu'à 400 €/an. Une réflexion est lancée autour de la mise en place du Forfait de Mobilité Durable chez VISEO.

Pour inciter à l'usage du vélo, la plupart des sites sont équipés de douches.

La mise en place du télétravail, à raison d'un jour par semaine, contribue à la réduction des déplacements domicile-travail. Le télétravail s'est étendu en 2019, avec la signature de 171 nouveaux avenants, contre 132 en 2018 et 99 en 2017. A fin 2019, un quart des collaborateurs ont un avenant de télétravail, en plus du recours au télétravail occasionnel.

## Déplacements professionnels

Pour les déplacements professionnels de ses collaborateurs, VISEO applique les règles de la convention collective du secteur (Syntec). Les réservations sont gérées par l'application Egencia, dont le paramétrage a été réalisé en fonction des choix de VISEO : les voyages professionnels se font en train 2<sup>ème</sup> classe ou en avion classe éco. Le choix du mode de transport est un arbitrage entre le coût et le temps de transport (Morlaix en train, Toulouse en avion).

Par ailleurs, pour limiter les déplacements professionnels, VISEO a mis à la disposition des collaborateurs des moyens de communication à distance (visio-conférences, Skype ou Jitsi pour la VOIP).

En 2019, VISEO a conclu un accord tarifaire avec Uber Business, donnant accès à la catégorie de véhicule UberGreen ; ce projet pilote a été mis en place pour proposer des courses en voitures électriques (hybrides, hybrides rechargeables et 100% électriques) au même prix que les courses en UberX.

Le gestionnaire du site ILEO a fait installer des bornes de recharge de véhicules électriques sur les sites ILEO (Boulogne-Billancourt). Les nouveaux locaux de Morlaix vont être équipés de 2 bornes. Enfin, le covoiturage est pratiqué, lorsque c'est possible, dans les déplacements professionnels.

## FOCUS : LA DÉMARCHE M'PRO À GRENOBLE

Le site de Grenoble a mis en place un Plan de Déplacement de l'Entreprise en 2008, mis à jour en 2018 (à ce titre, l'agence de Grenoble a obtenu le prix de la plus petite entreprise ayant un PDE sur Grenoble). En 2019, le site a adhéré à la démarche M'PRO proposée par le Syndicat Mixte des Mobilités de l'Aire Grenobloise, qui propose aux entreprises de les accompagner dans la mise en place du Plan de Mobilité Employeur (Loi d'orientation des Mobilités).

En 2018 et 2019, les agences de Lyon et Grenoble ont participé au Challenge Mobilité Auvergne Rhône-Alpes. L'objectif : sensibiliser sur les modes de transports alternatifs aux voitures. Chacun a donc été invité à laisser sa voiture au garage au profit de la marche, du vélo, des transports en commun ou du covoiturage pour effectuer son trajet domicile-travail.

Sur le site de Grenoble, des actions ont été menées pour rappeler les règles de sécurité aux collaborateurs circulant en vélo.

## 4. FAVORISER L'INCLUSION PAR LE NUMERIQUE



### 4.1. Les risques et opportunités des enjeux sociétaux pour VISEO

En accompagnant les entreprises dans leur transformation numérique, VISEO se trouve au cœur des enjeux sociétaux posés par cette nouvelle révolution économique : transformation des business models, impacts sociaux en découlant, stratégies d'investissement, questions de sécurité et d'éthique posées par l'usage des nouvelles technologies.

#### 4.1.1. Anticiper les impacts sociaux et organisationnels de ces transformations

Aujourd'hui, les entreprises peinent à trouver les profils dont elles ont besoin : développeurs, data scientists, data analysts, UI/UX designers.... Parallèlement, le développement de l'IA laisse entrevoir un énorme potentiel d'automatisation de tâches, avec pour conséquence la disparition d'emplois de services à faible valeur ajoutée.

VISEO, par son expertise dans les nouveaux métiers et sa pratique des méthodes agiles, aide les entreprises à s'adapter aux nouveaux environnements de travail et à faire évoluer leurs organisations, tout en anticipant les impacts sociaux de leur transformation digitale, pour mieux les réduire.

#### 4.1.2. Sécurité et éthique dans les usages des nouvelles technologies

Avec l'IoT, l'IA, le big data, la blockchain, ... la révolution digitale ouvre de nouvelles opportunités, qui peuvent être appliquées à la résolution de problèmes sociétaux (santé, environnement, éducation...).

Ces nouveaux outils technologiques sont aussi porteurs de risques sociétaux, auxquels les managers de VISEO peuvent se trouver confrontés :

- débat éthique, sur l'utilisation qui pourrait être faite de produits ou services développés pour un client,
- risque de réputation et d'image,
- risque dans le domaine de la protection des données et de la vie privée.

VISEO veille à sensibiliser ses collaborateurs aux questions éthiques et à instaurer un climat de confiance et de transparence avec ses parties prenantes.

### 4.2. Avoir un impact positif sur la société

#### 4.2.1. Engagements sociétaux en faveur du développement durable :



**a) Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local :**

En forte croissance depuis sa création, VISEO est un créateur d'emplois et d'activités sur les territoires où l'entreprise est implantée.

**A Morlaix**, où est implanté son centre de services, VISEO a noué un partenariat avec Pôle Emploi : dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), 19 personnes, sélectionnées par Pôle Emploi en 2019 (vs. 9 en 2018 et 11 en 2017) ont été embauchées par l'entreprise, où elles ont suivi un programme de formation à SAP, pour intervenir sur les TMA SAP des clients de VISEO.

Cette formule de partenariat VISEO/Pôle Emploi à travers la POEI a été étendue à d'autres sites en France et notamment sur Boulogne-Billancourt avec 35 recrutements en 2019 sur les technologies Salesforce et Concur.

Toujours à Morlaix, VISEO a réalisé une formation pour la reconversion d'anciens militaires de la Marine.

Au total sur Morlaix depuis 2018, les différentes actions ont permis de recruter 42 personnes avec un solde net de 21 postes dont la majorité pour des populations considérées comme éloignées de l'emploi, avec la reconnaissance de la région Bretagne.

**FOCUS : LE NOUVEAU SITE DE MORLAIX, UN PROJET SOCIALEMENT EQUITABLE ET ENVIRONNEMENTALEMENT RESPONSABLE**

Pour son nouveau centre de services à Morlaix, VISEO a réuni un collectif d'acteurs privés et publics, représentant les principales parties prenantes concernées par le projet, avec pour objectif de favoriser l'inclusion professionnelle dans le métier du numérique. *« Ensemble, nous voulons défendre la transition vers un numérique responsable, un numérique qui crée de la valeur pour les territoires, les hommes et femmes exclus du monde du travail ; un numérique qui serve l'égalité des chances en permettant à tous de saisir les opportunités de la transition numérique »* a déclaré Eric Perrier, P-DG de VISEO.

La reprise par VISEO des anciens locaux d'Orange à Morlaix a permis de revitaliser cette zone sur laquelle Morlaix Communauté (communauté d'agglomérations regroupant 26 communes limitrophes de Morlaix) prévoit d'exploiter les dernières parties des locaux pour y développer des bureaux d'accueil pour les entreprises et un espace de coworking.

**En Asie**, VISEO contribue également à développer les métiers du numérique.

A Singapour, un programme de conversion professionnelle a été développé mi-2019, en partenariat avec Salesforce, les PCP programmes (Professional Conversion Programmes), dont l'objectif est d'accompagner des managers, cadres et techniciens dans leur reconversion vers des métiers offrant de meilleures opportunités de carrière. Le PCP for Salesforce Platform professionals forme les candidats aux différents métiers de Salesforce (Administrator, Sales Cloud Consultant, Service Cloud Specialist, Marketing Cloud Specialist, Platform developer...).

Pendant l'été 2019, VISEO Singapour a reçu 20 candidatures, rencontré 12 candidats et intégré en septembre 6 collaborateurs issus de ces programmes.

A Cebu (Philippines), VISEO a noué un partenariat avec Passerelles Numériques, organisme à but non-lucratif de droit français, créé en 2005, opérant dans 3 pays d'Asie: [Cambodge](#), [Philippines](#) et [Vietnam](#).

Passerelles Numériques s'est donné pour mission de permettre à des jeunes très défavorisés d'accéder, grâce à leurs capacités et à leur volonté, à une éducation et à une formation technique et professionnelle, dans le secteur du numérique. L'objectif est de les aider à construire une véritable employabilité qui leur permettra, ainsi qu'à leur famille, d'échapper durablement à la pauvreté, et de contribuer au développement socio-économique de leur pays.

VISEO Philippines collabore avec Passerelles Numériques depuis 2017 et propose régulièrement des stages qui peuvent déboucher sur des embauches.

**b) Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci :**

**Participation de VISEO à des projets ayant un impact sociétal :**

En juin 2019, Eric Perrier, Président Directeur Général de VISEO a fait partie du voyage présidentiel au Japon, au cours duquel Emmanuel Macron a tenu une conférence sur le « Tech4good », (environnement, intelligence artificielle, « B4IG » - Business For inclusive Growth). VISEO est ainsi engagé dans des projets à impact sociétal.

Dans les projets qu'il développe avec ses clients, le groupe VISEO contribue à apporter des solutions à des problèmes sociétaux, notamment dans le domaine de la santé :

- Soucieux du bon « usage » de ses produits, le groupe Pernod Ricard lutte contre la consommation inappropriée ou excessive. Dans cette optique, VISEO a conçu et développé une application mobile mondiale de consommation responsable qui s'inscrit dans la mouvance du « quantified self ».
- En 2017, VISEO a remporté l'appel d'offres lancé par MSD France pour réaliser l'appli C'Partner, ainsi que le site internet associé, en co-construction avec le laboratoire. C'Partner est une application destinée aux patients atteints de l'hépatite C. Elle remplit trois volets : la prévention, l'accompagnement avant et après le traitement.
- Mon Glucocompteur, est une application mobile développée par VISEO pour Sanofi et Tridem Pharma. Conçue par une diététicienne, Mon Glucocompteur permet de calculer et de gérer facilement la consommation de glucides et d'estimer la dose d'insuline rapide correspondante au repas ainsi que le nombre de glucides contenus dans les aliments des assiettes.
- L'équipe Techno Grenoble développe pour la société Diabeloop une application Android au service des personnes diabétiques (<https://www.diabeloop.fr/>). Diabeloop a conçu un algorithme auto-apprenant DBLG1 qui permet l'automatisation et la personnalisation du traitement du diabète de type 1 : DBLG1 analyse les données en temps réel et calcule la juste dose d'insuline à administrer, en prenant en compte les paramètres personnalisés du patient, ainsi que les informations renseignées (repas, activité physique...). Grâce à cette intelligence artificielle thérapeutique, la charge mentale associée à la maladie diminue.



- VISEO accompagne Faurecia dans un projet d'amélioration des postures sur les chaînes de production en usine, dans une logique de prévention des TMS et de la pénibilité. Il s'agit de créer un MVP (Minimum Viable Product) utilisant des technologies de vision pour la mesure de caractéristiques physiques, afin d'améliorer la répartition pénibilité/temps des différents postes d'opérateur.
- Early Life Nutrition est un programme stratégique lancé par Danone, pour accompagner les mères au cours des 200 premiers jours de leur enfant. Ce suivi se fait par la collecte de données pertinentes afin que les équipes commerciales et marketing, mais aussi les partenaires (par ex. médecins), puissent fournir les meilleurs conseils pour accompagner ces mères. Il s'agit de la première brique d'une application-phare de Danone, qui a vocation à être déployée au niveau international.
- Face à une demande croissante de transparence et traçabilité, Seqens Cosmetics, acteur majeur de la synthèse pharmaceutique et des ingrédients de spécialité, a confié à VISEO le développement d'une solution blockchain, garantissant le respect du référentiel COSMOS (décernée par un organisme indépendant compétent) tout au long de la transformation des matières premières végétales en actifs certifiés bio.

ou de l'environnement :

- Schneider Electric a choisi VISEO pour développer des applications permettant de réaliser des audits énergétiques de bâtiments clients, de procéder à des recommandations et de réaliser des simulations de comportements énergétiques des bâtiments. Ces applications permettent aussi de suivre les performances énergétiques des bâtiments dans le temps et de vérifier le respect des engagements pris par Schneider sur la gestion des énergies de ces bâtiments.
- Direct Energie a confié à VISEO la conception et le développement d'un service de suivi de la consommation au travers d'un chatbot, Jo, accessible dans messenger. L'agent conversationnel Jo a été développé pour accompagner les clients de Direct Énergie dans la compréhension des données de leur compteur électrique, de façon à leur permettre de réduire leur consommation.
- CLP, l'un des principaux fournisseurs d'énergie à Hong Kong, déploie une large gamme de produits numériques dans le domaine de l'énergie (panneaux solaires pour la maison) et du bâtiment intelligent (capteurs et balises). Pour soutenir le déploiement de ces produits, CLP a demandé à VISEO de développer une application mobile (suivi de la performance des panneaux solaires), un tableau de bord web (suivi de l'activité des capteurs pour les bâtiments intelligents), une boutique d'applications et un système de conception d'interface utilisateur pour créer une marque autour de ce nouvel écosystème.
- Le département d'État de Victoria a lancé un programme de rénovation des passages à niveau et souhaite limiter l'impact de ces travaux sur les déplacements. VISEO intervient pour recueillir les données et les analyser, construire un modèle pertinent et mettre en œuvre une application web pour optimiser en temps réel les itinéraires de remplacement, affecter les autobus selon les besoins et calculer les économies réalisées.

WISEO est engagé dans différents projets de recherche collaboratifs européens et nationaux, qui réunissent des acteurs issus d'horizons très variés (PME, laboratoires de recherche publics et privés, grandes entreprises, professionnels...). Certains de ces projets ont des portées sociétales, comme ceux qui concernent les domaines de la santé, de l'environnement ou de l'énergie.

Les équipes de WISEO Innovation, qui porte les activités R&D du Groupe, se lancent périodiquement un défi (Idea Hunt, Yakathon) : trouver et designer une solution innovante à un problème du quotidien.

Quelques exemples des derniers Idea Hunt :

- Humanmap : une carte collaborative qui répertorie toutes les initiatives pour venir en aide aux réfugiés. Les individus, les entreprises, les associations et l'administration publique pourraient y indiquer tout service utile (lieux de distribution de repas, cours de français, administrations, associations de soutiens aux sans-papiers, les bibliothèques, les hôpitaux...). Chacun pourrait proposer son aide et mettre à jour la carte.
- Bin up : une poubelle qui permettrait de générer de la matière première à partir des déchets, pour l'utiliser dans une imprimante 3D intégrée et créer des objets utiles : l'économie circulaire à l'échelle du foyer.
- AïE : un service de diagnostic qui analyse l'état de santé, évalue la gravité des symptômes et en fonction, redirige vers les services médicaux adaptés (médecin, urgences...).

## FOCUS : YACKATHON « LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE »

*Quel outil développer pour aider les élèves, le corps professoral et la direction des écoles à lutter contre le harcèlement scolaire ?*

Pendant 2 jours, WISEO Innovation a travaillé sur un Yakathon qui a permis de créer le produit AURIS : constitué d'un module intégré dans l'extranet des élèves, AURIS permet à ces derniers de déposer leur humeur, (joie, peur, colère, tristesse), mais aussi de signaler une situation de harcèlement, de racket, de vol ou autre violence dont il aurait été témoin ou victime.

Ces données remontent ensuite auprès du Conseiller Principal d'Education (CPE) ou de la direction pour que les différents cas puissent être traités.

L'idée de ce Yackathon pour WISEO était de tester un format et une autre manière de communiquer sur des thématiques plus responsables ce qui a permis la création de cette innovation inclusive et utile.

<https://youtu.be/bQVHlcyvK-4> .

## **Dialogue avec les parties prenantes :**

VISEO est présent dans les médias et les réseaux sociaux (LinkedIn, Twitter, Youtube...), au travers de tribunes ou d'interviews accessibles également sur son site internet. Les dirigeants et managers du Groupe participent aux conférences, congrès et évènements organisés par la profession.

Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux :

- 28 013 sur LinkedIn

- 1 704 sur Twitter

Dans le cadre des campagnes d'embauches, les personnes en charge du recrutement chez VISEO interviennent dans les forums d'étudiants pour présenter VISEO, expliquer le métier de consultant, animer des ateliers d'aide à la rédaction de CV et à la recherche de stage/d'emploi, recevoir les CV. Des consultants de VISEO sont également formateurs dans les écoles d'ingénieurs ou membres de jury. En 2019, VISO était notamment présent sur les Forums :

- Insa / IAE Grenoble / MIAAGE Grenoble/ Polytech Grenoble
- Inseec
- Mines de Gardanne
- IAE AIX
- Insa de Rennes

L'agence VISEO de Grenoble a également lancé, à l'initiative de ses collaborateurs, le dispositif « Tech an Hour ». Tous les derniers jeudis du mois, l'agence ouvre ses portes à la communauté des développeurs, pour présenter les nouvelles tendances technologiques et partager les expériences. C'est aussi l'occasion, pour VISEO, de faire connaître la vie d'agence et discuter des projets et opportunités de carrière offertes par le groupe. Le groupe « Tech an Hour » compte 675 membres.

VISEO entretient des partenariats étroits avec les éditeurs, en particulier SAP, Microsoft et Salesforce. Pour répondre au mieux aux besoins d'innovation des entreprises dans leurs projets de transformation digitale, VISEO suit de près les *roadmaps* des éditeurs et se place à la pointe des dernières technologies mises à disposition, pour les proposer et les implanter chez ses clients.

## **c) Actions de partenariat ou de mécénat :**

### **FOCUS : CONTRIBUER À UNE MEILLEURE INCLUSION DES ENFANTS SOUFFRANT DE TROUBLES DE L'APPRENTISSAGE**

En 2019, VISEO a poursuivi ses contacts pour mettre en place un partenariat avec l'Institut Imagine de l'hôpital Necker de Paris. Ce dernier conduit un programme de recherche sur les troubles de l'apprentissage chez l'enfant (déficits Intellectuels et multiDys), pour contribuer à leur meilleure inclusion dans la société.

L'approche transverse et multidisciplinaire de l'Institut Imagine devrait permettre de mieux comprendre les mécanismes associés à ces troubles des apprentissages: en faisant converger les savoirs et les savoir-faire de cliniciens, neuropsychologues, spécialistes de l'imagerie du cerveau, neurogénéticiens et biologistes du développement cérébral, l'Institut Imagine cherche à décrypter les origines génétiques des DI et multiDys, à mieux définir ces pathologies et à identifier des pistes pour améliorer leur prise en charge et peut-être ouvrir des pistes thérapeutiques. Le partenariat devrait aboutir courant 2020 à la signature d'une convention de mécénat entre VISEO et l'Institut Imagine.



VISEO soutient des causes portées par des associations, en proposant aux collaborateurs de participer à des événements sportifs comme :

- la course Odyssea, organisée par l'association Gustave Roussy, qui soutient la recherche contre le cancer du sein : 29 collaborateurs de VISEO ont participé à la 18<sup>ème</sup> édition qui s'est tenue en octobre 2019 à l'hippodrome de Vincennes. 36 000 participants et 635 000 euros collectés au profit de Gustave Roussy, de l'association Prolific et du Prix Ruban Rose Qualité de Vie 2019.
- la course des Lumières, qui se tient chaque année à Paris, Toulouse, Lyon et Marseille. En 2019, 400 entreprises y ont participé, avec 12 000 porteurs de lumières qui ont permis de collecter 1 million d'euros de dons pour la lutte contre le cancer. 39 collaborateurs de VISEO y ont participé.

En décembre 2018, VISEO Singapour a choisi de participer à la course Santa Run for Wishes, organisée par Make-a-wish Singapore, organisation caritative qui exauce les souhaits des enfants atteints de maladies graves. Une dizaine de collaborateurs ont pris le départ, y compris Olivier Dhonte, fondateur du groupe VISEO. Au-delà de l'événement sportif et solidaire, ces courses donnent l'occasion aux collaborateurs de se rencontrer entre différents services, de renforcer les liens, de faciliter les échanges et d'encourager l'engagement collectif.

## FOCUS : UN PARTENARIAT DE LONG TERME AVEC AIRES

Le groupe VISEO est investi depuis 2013 dans le soutien à l'association AIRES (Association pour une Intégration Réussie dans l'Entreprise et dans la Société), qui œuvre pour une insertion durable des personnes en situation de handicap en entreprise « ordinaire » et accompagne des personnes déficientes intellectuelles dans leur projet d'accès ou de maintien dans l'emploi.

En tant que partenaire privilégié, VISEO est récompensé chaque année pour sa participation au Club Entreprise de l'Association.

En 2018, VISEO a soutenu AIRES-Paris dans son projet d'ouverture du Café Joyeux dans le 2<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, où travaillent une vingtaine de serveurs et cuisiniers trisomiques, autistes ou atteints de troubles cognitifs. Une autre vision du handicap pour les clients de ce nouvel établissement.

Au titre de 2019, le groupe VISEO a versé 21 000 euros à l'association (16 000 en 2018).

A l'initiative de plusieurs collaboratrices de l'agence VISEO à Grenoble, qui soutiennent l'association ScientiMix, des collégiens de la région ont eu la possibilité de faire leur stage de 3<sup>ème</sup> dans des entreprises partenaires de l'association dont VISEO. ScientiMix a pour objectif d'encourager les élèves à s'orienter vers les filières scientifiques et techniques, en particulier les jeunes filles et les jeunes issus de milieux défavorisés.

<http://www.scientimix.org/carnet-de-route-des-stages-2019/>

#### 4.2.2. Sous-traitance et fournisseurs – Achats responsables



##### a) Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux :

Plus de 50% des achats de VISEO concernent l'outsourcing (achats de prestations intellectuelles).

Les autres achats concernent principalement l'aménagement des locaux, les moyens généraux, la flotte de véhicules, le matériel et les services IT.

VISEO a mis en place une démarche d'achats responsables, visant à prendre en compte des critères sociaux et environnementaux dans les décisions d'achat :

- VISEO s'est doté d'une charte d'achats responsables qui est remise au fournisseur et retournée signée par ce dernier.
- L'intégralité des nouveaux contrats de sous-traitance comporte une clause RSE.
- Les principaux responsables en charge des achats (out-sourcing, services généraux, IT...) ont été sensibilisés à la politique d'achats responsables.

Dans les chapitres précédents, notamment ceux concernant le parc automobile (3.2.3. Changement climatique – Parc automobile), la politique du département informatique ou la vie de bureau (§ 3.2.2. Économie circulaire – La politique du département informatique - La vie de bureau), de nombreux exemples montrent comment VISEO intègre les critères environnementaux et sociaux dans ses achats.

Depuis mi-2018, 100% des nouveaux contrats de sous-traitance comportent une clause RSE. À fin 2019, 90 % des contrats de sous-traitance (anciens et nouveaux) comportent une clause RSE signée.

Concernant les achats hors sous-traitance (environ 40% du total des achats), 54% des achats concernent les licences, 20% les locaux. Les autres gros postes d'achats sont :

- hébergement serveurs avec OVH
- location PC avec Econocom, signataire du manifeste Planet Tech'Care



- tickets restaurant avec Sodexo

Ces 3 fournisseurs sont tous engagés dans des démarches RSE.

Lorsque c'est possible, des achats sont réalisés auprès du secteur adapté (livraisons de fruits, fournitures, déménagements). En mai 2018, VISEO a conclu un contrat de nettoyage pour le site de Toulouse avec DivertCity, entreprise adaptée.

Le montant des achats réalisés par VISEO avec une EA ou un ESAT augmente depuis 3 ans : 26,4 K€ en 2019, 22,8 K€ en 2018 et 10,3K€ en 2017.

**b) Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale :**

VISEO s'assure contractuellement que les sous-traitants appliquent les principes de responsabilité sociale et environnementale, qu'ils respectent les lois fondamentales sur les droits de l'homme, et en particulier le droit des enfants, ainsi que les règles de lutte contre la corruption prévues en France par la loi Sapin 2.

VISEO s'applique à respecter les délais de règlement des fournisseurs.

**4.2.3. Loyauté des pratiques, éthique, compliance :**

**a) Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs :**

Avec la multiplication des cyber-attaques, l'aggravation des dommages causés et le renforcement de la réglementation, la cybersécurité est devenue un enjeu majeur pour les entreprises, tant pour la sécurité des systèmes que pour la protection des données personnelles internes et externes.

L'activité de VISEO nécessite une ouverture sur les réseaux des clients et requiert des mesures particulières pour pallier les risques qui en découlent.

La réponse à ces risques passe la mise en place d'une culture de la sécurité et de la protection au sein du Groupe (analyse des risques, évaluation des dommages potentiels, déploiement d'outils de prévention et de remédiation, sensibilisation et formation des équipes, suivi des incidents, contrôles ...) et d'une action concertée avec les parties prenantes (clients, sous-traitants, partenaires, consommateurs...).

Parmi les mesures prises par la DSI de VISEO pour assurer la sécurité des données et des systèmes :

- Les collaborateurs de VISEO sont sensibilisés à la sécurité des données au travers de plusieurs modules de e-learning disponibles sur la plateforme VISEO Digital Academy.
- Une adresse mail ([security@viseo.com](mailto:security@viseo.com)) permet d'alerter la DSI en cas de problème de sécurité. Le signalement fait l'objet d'un suivi par un Outil Ticketing.
- Un outil de détection des failles de sécurité (Insight VM) est déployé sur 90% du parc.
- La DSI applique la ségrégation des tâches : la DSI VISEO n'a pas accès aux données dans les applications métier, l'administration des applications est opérée de façon collégiale par la DSI et deux ou trois personnes du domaine concerné.

VISEO a nommé un responsable de la sécurité des SSI. Le Groupe a opéré la mise en conformité de ses systèmes par rapport au RGPD (Règlement Général de Protection des Données), qui est entré en vigueur en mai 2018. Le sujet de la cybersécurité fait l'objet de toute l'attention des dirigeants de l'entreprise.

## b) Éthique et compliance :

Un code éthique a été mis en place au cours de l'année 2018. Il a été étendu à l'ensemble des structures juridiques composant l'UES VISEO au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Une action de sensibilisation des managers et des collaborateurs a été réalisée, sous forme de e-learning obligatoire sur le code éthique et la loi Sapin 2. Le règlement intérieur a été mis à jour pour prendre en compte la loi Sapin 2 (code éthique, procédure de lanceur d'alertes) et le RGPD.

Au 31 décembre 2019, 100 % des collaborateurs de VISEO ont été invités à suivre le module e-learning consacré à la loi Sapin 2 (anti-corruption) et le module e-learning consacré au code d'éthique.



**Les grands principes de la protection des données personnelles**

Ce module vous permettra de comprendre et d'appliquer les grands principes de la prot...

 Alexandra Bardiot

MODULE •  5  29



**Introduction aux grandes notions de la protection des données personnelles**

 Alexandra Bardiot


MODULE •  6  5  62



**Accountability and compliance**

This module will allow you to know the new principles of responsibility and what are the ...

 Alexandra Bardiot

MODULE •  7  3  10

Dans le cadre de la loi Sapin 2 et de la lutte contre la corruption, le Groupe a réalisé une cartographie des risques auxquels il est exposé.

VISEO a mis en place une procédure de lanceur d'alerte, présentée aux IRP au cours du premier semestre 2018. A ce jour, aucun incident n'a été signalé et aucune action en justice n'a été engagée



## INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE

ENJEU 1	THEME	INDICATEURS	2018	2019	2020 (fin oct)	PERIMETRE	OBJECTIF 2025
ENTREPRISE RESPONSABLE / POSITIVE & ATTRACTIVE	Recrutement & diversité	Nb d'intégrations	732	725	417	Monde	
		Effectifs H/F	+/-30%	29,20%		France	35%
		% femmes EXECOM	25%	22%	22%	Monde	30%
		Salariés en situation de handicap	6,83	8		France	>10
	Fidélisation	Dépenses ESAT	22.8KE	26.4KE		France	>30KE
		Effectifs	1979	2212	2144	Monde	
		Aciennteté moyenne	4,18	4,16		Monde	>4,5
		Taux de turnover/d'attrition	22,7%/4,7%	20,8%/9,6%	17%/10%	Monde	
	Développement & gestion des compétences	Nb de promotions	4,60%	4,70%		France	>5%
		Nb heures de formation	10043	12833		Monde	>20000
		Nb de salariés formés	1512	1681		Monde	
		Viseo Digital Academy (nb de connexion)	N/A	9031		Monde	
		Viseo Digital Academy (nb de cours publiés)	N/A	219		Monde	
		SAP University (nb de personnes formées)	19	37		France	
		SAP University (nb de sessions)	185	296		France	
		Mentoring (nb de nvx mentors formés)	27	61		France	
	Rémunérations	Evolution des salaires	4,02%	3,80%		France	
		Actionnariat salarié	414 KE	600 KE		France	
		Montant moyen participation/int	2300	1602,5		France	
		Nb de salariés ayant reçu part./int	1136	1702		France	
	QVT - Santé & Sécurité	Egalité F/H	70/100 + 72/100	71/100		France	>75/100
		Taux absentéisme maladie	2,06%	1,91%		France	
		Taux AT/PM	1%	0,90%		France	
		Teletravail (nb avenants)	132	171		France	
		Moodboard	74% vert	64% vert		Monde	
		Temps partiel	61	72		France	
		Organisation du travail	Forfait hebdo 38h30 dans la limite de 218j ou forfait hebdo 37h avec 11JRTT + possibilité télétravail (1J/semaine)	Forfait hebdo 38h30 dans la limite de 218j ou forfait hebdo 37h avec 11JRTT + possibilité télétravail (1J/semaine)		France	
	Relations sociales	Nb de réunions	37	14		France	
		Nb accords signés	3	4		France	

ENJEU 2	THEME	INDICATEURS	2018	2019	2020	PERIMETRE	OBJECTIF 2025
DEFENSE DE L'ENVIRONNEMENT	Locaux	% M² HQE	33	33	41	France	>60%
		Consommation énergie locaux (en kwh)	674460	523830		France	
		Energie consommée/m2	78	57		France	<50
	Green it	Consommation énergie locaux (en SGD)	3815	4218		Asie	
		Parc informatique en location avec filière de recyclage	70%	100%		France	100%
		Parc informatique en location avec filière de recyclage	60%	90%		Monde	100%
		Dématérialisation documents (éco eau & bois)	1100 gal water / 420 lbs wood	9746 gak water / 3310 lbs wood		France	
		Eco gestes (achat papier en tonnes)	3,7	3,3		France	<2,5
		Eco gestes (achat papier recyclé)	100%	100%		France	100%
	Déplacements	Parc automobile (émission Co2)	121	123		France	<110
		Nb de véhicules de fonction	55	46		France	<30
		Emissions CO2 déplacements train (en TCO2)	7	7,6		Monde (incl. Espagne en 2019*)	5
		Emissions CO2 déplacements avion (enTCO2)	365	1180		Monde (incl. Espagne en 2019*)	<800

(\*) VISEO Iberia inclus + déplacements vers Espagne

ENJEU 3	THEME	INDICATEURS	2018	2019	2020	PERIMETRE	OBJECTIF 2025
ETHIQUE & RESPONSABILITE SOCIETALE	Ethique	Diffusion Code Ethique	10%	20%		France	100%
		Accessibilité module VDA Ethique & Compliance	100%	100%		Monde	100%
		Nb alertes reçues et traitées	0	0		Monde	0
		Sensibilisation à la non discrimination (accessibilité module VDA)	20%	100% (*)		France	100%
	Achats & SSTT	% Diffusion Charte Achats Responsable auprès des fournisseurs	N/A	50%		France	100%
		Montant achats ESAT (K€)	22,9	26,4		France	10%/an
		%acheteurs sensibilisés recours ESAT	100%	100%		France	100%
		% fournisseurs (hors SSTT) ayant une politique RSE	N/A	60%		France	> 80%
	Inclusion	Nb de recrutements via POEI/PCP	9	40		France/Asie	>60
		Nb partenariats inclusion	3	5		France	> 5
		Nb de jours/projet mécénat de compétences	0	20		France	>500
(*) module mis à disposition de 100% des collaborateurs							



## MÉTHODOLOGIE

### 1. Référentiel et définitions

Le cadre juridique français fournit des référentiels légaux qui s'appliquent au domaine de la RSE, notamment les codes du travail, de l'environnement, du commerce et des transports.

Le Groupe WISEO a souhaité concrétiser et faire connaître la démarche RSE engagée en publiant une déclaration de performance extra-financière. Pour ce second exercice, l'entreprise s'est attachée à se conformer au mieux aux réglementations en vigueur, même si elles ne s'appliquent pas toutes à son contexte économique et juridique. L'entreprise veillera à améliorer progressivement les réponses, qui pour certaines sont insuffisantes, au cours des prochains exercices.

Au travers de cette déclaration de performance extra-financière, WISEO s'attache à montrer la manière dont l'entreprise contribue aux Objectifs du Développement Durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015, et plus particulièrement à 8 d'entre eux, en lien avec ses activités.

À la fin de ce document, un tableau reprend les indicateurs RSE suivis par WISEO. Dans la mesure où la correspondance existe, l'indicateur GRI-4 a été mentionné.

Les informations sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont issues du rapport BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre), réalisé en juin 2019 sur la base des données 2018. La comptabilisation des GES a été réalisée en utilisant la méthode Bilan Carbone<sup>®</sup>, sur les scopes 1, 2 et 3 (amont). Cette méthode a été développée par l'ADEME en 2002 et reprise en 2011 par l'Association Bilan Carbone (ABC).

Les données énergétiques sont issues de l'audit énergétique réglementaire, réalisé en septembre 2019 sur la base des données 2018 et des relevés réalisés à cette occasion.

Les autres données ont été extraites des systèmes d'information existants dans l'entreprise, notamment le bilan social pour les données RH.

Suite à un changement de logiciel de paie, la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale s'est dotée d'un nouvel outil de reporting qui a permis de consolider les données RH de toutes les entités juridiques du groupe pour la DPEF 2019.

### 2. Périmètre couvert :

Pour cette seconde déclaration de performance extra-financière, le périmètre inclus les principales filiales françaises du Groupe WISEO (WISEO SA, WISEO TECHNOLOGIES, WISEO BI et WISEO DIGITAL), qui représentent plus de 95% des effectifs en France.

Par rapport à 2018, le périmètre des données sociales a été étendu aux filiales étrangères du groupe WISEO (WISEO Iberia, WISEO Inc, WISEO Asia, WISEO Honk-Kong, WISEO Cebu, WISEO North Africa, WISEO Australia).

Cette volonté d'élargir le périmètre de la RSE répond à l'accroissement de la part du chiffre d'affaires à l'international, avec notamment l'acquisition du groupe Birchman (WISEO Iberia) et le développement de la zone APAC.

Pour les autres données (environnementales et sociétales), le périmètre est progressivement étendu à l'ensemble des filiales.

### **3. Collecte des données et responsabilités**

Les indicateurs suivis dans la déclaration de performance extra-financière sont issus des différents systèmes d'information du Groupe, gérés par les directions fonctionnelles, notamment la Direction Financière et la Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale.

Certains thèmes répertoriés dans la déclaration de performance extra-financière, non pertinents pour l'activité de prestations intellectuelles de VISEO, n'ont donc pas été abordés dans ce rapport (ex : mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement, prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses, mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité).

### **4. Contrôles**

Chaque direction en charge de la collecte des données est responsable des indicateurs fournis. La Direction des Ressources Humaines et Responsabilité Sociale assure la centralisation des données et veille à la cohérence des indicateurs.

### **5. Limites méthodologiques**

Les méthodologies relatives à certains indicateurs peuvent présenter des limites, du fait de la représentativité des mesures effectuées et des estimations nécessaires. C'est le cas notamment des données de consommation d'énergie, carburant, kilométrage ou émissions de GES, compte tenu des méthodes par échantillonnage ou extrapolation utilisées lors des audits.

### **6. Absence d'attestation de présence du vérificateur indépendant**

Pour ce second exercice, encore incomplet, VISEO n'a pas sollicité l'attestation de présence du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans ce rapport.

## GLOSSAIRE

ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie. Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), placé sous la tutelle des ministères de la Transition écologique et solidaire, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
BEGES	Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre. Outil de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre selon la méthode définie par l'ADEME.
BI	Business Intelligence (Intelligence d'affaires, informatique décisionnelle). Solutions IT apportant une aide à la décision aux professionnels et mettant à disposition des tableaux de bord de suivi des activités de l'entreprise.
CTA	Centre de traitement d'air. Système technique de traitement d'air, visant à modifier les caractéristiques des flux d'air entrant et sortant par rapport à une commande.
CHATBOT	Agent conversationnel
COMPLIANCE	Programme permettant la mise en place, tant par l'entreprise que ses salariés, de mécanismes quotidiens visant à conforter le respect : de l'éthique, des lois, règlements et procédures internes
DEEE / D3E	Déchets d'Équipements Electriques et Electroniques
DSI	Direction des Systèmes d'Information
EA	Entreprise Adaptée : entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi, les plus éloignées du marché du travail.
EDI	Échange de Données Informatisé
E-LEARNING	Apprentissage à distance, en ligne
ESAT	Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail – appelés CAT jusqu'en février 2005 – sont des centres médico-sociaux. Ils sont chargés de la mise au travail, accompagnée d'un soutien médical et social, des personnes handicapées dans l'impossibilité de travailler dans un autre cadre
GES	Gaz à Effet de Serre
GLOBAL COMPACT	Voir Pacte Mondial
GRI	Global Reporting Initiative, initiative internationale qui propose un référentiel d'indicateurs extra-financiers, pour rendre compte des

performances économiques, environnementales et sociales des organisations.

IA	Intelligence Artificielle
ISO 9001	International Organization for Standardization. Norme internationale formalisant des exigences à satisfaire en matière de management des organisations et de la qualité. Son respect garantit aux clients l'orientation client et la maîtrise de ses processus
IoT	Internet of Things / Internet des Objets
IT	Technologies de l'information
MVP	Minimum Viable Product. Version la plus basique d'un produit, offrant uniquement les fonctionnalités essentielles. Le MVP permet de recueillir un maximum de retours client, pour un coût minimum.
ODD	Objectifs du Développement Durable (Sustainable Development Goals – SDG). Adoptés par les Nations Unies en 2015, les ODD se déclinent en 17 priorités incitant les Etats à s'engager dans un développement socialement équitable, sûr d'un point de vue environnemental, économiquement prospère, inclusif et prévisible à horizon 2030. Les Nations Unies ont également appelé les entreprises à contribuer aux ODD, pour collectivement résoudre les enjeux du développement durable.
PACTE MONDIAL	Ou Global Compact. Initiative de l'ONU pour inciter les entreprises à intégrer dans leur stratégie et dans leurs activités 10 principes relatifs aux droits de l'homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la prévention de la corruption.
PARTIE PRENANTE	Toute individu ou entité, interne ou externe, qui impacte ou est impacté par les activités de l'entreprise (collaborateurs, fournisseurs et sous-traitants, clients, actionnaires, société civile, riverains...)
PERCO	Plan d'Épargne Retraite Collectif
PEE	Plan d'Épargne Entreprise
POEI	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle - Dispositif de formation professionnelle par lequel une entreprise forme des candidats inscrits à Pôle Emploi et leur permet d'acquérir les compétences qui leur manquent pour aller vers les emplois souhaités.
SI	Le Système d'Information est un ensemble d'éléments – physiques ou non tangibles -, organisés de sorte à regrouper, qualifier, classer et diffuser de l'information sur un phénomène donné. Concrètement, cela fonctionne souvent à l'aide d'un outil informatique capable d'effectuer et d'automatiser l'ensemble des opérations précédemment citées
TeqCO <sub>2</sub>	Tonne équivalent CO <sub>2</sub> , unité de mesure des émissions de gaz à effet de serre.

TMA

Tierce Maintenance Applicative.

TMS

Troubles Musculo-Squelettiques. Ils représentent la maladie professionnelle la plus répandue en France et en Europe.