

# Berger-Levrault s'engage pour des activités numériques plus durables et responsables

Déclaration de performance  
extra-financière

2022

# Message du président



Ces dernières années Berger-Levrault a su traverser de multiples crises, en particulier celles liées à la pandémie et aux cyberattaques dont nous avons été la cible. Je remercie toutes les équipes, qui ont toujours fait face à ces situations difficiles, avec force, dignité et engagement. Cette résilience et cette solidité dont nous avons su faire preuve, trouvent leur source dans l'extraordinaire attachement des collaboratrices et des collaborateurs de Berger-Levrault aux missions qui sont les nôtres et aux services rendus à nos clients. Ce capital collectif si précieux s'est également construit au fil du temps à travers ce qui nous rassemble, je pense en particulier à nos valeurs et à notre volonté de développer des solutions numériques de confiance au service de la société.

L'année 2022 marque une nouvelle étape de transformation pour l'entreprise, avec la mise en place d'une nouvelle équipe de Direction et d'un nouveau projet d'entreprise nommé BlueX, accompagné d'une nouvelle organisation, à compter de l'année 2023. Ce mouvement de transformation profonde repose avant tout sur notre capacité à partager ces nouveaux enjeux, les traduire pour chacun dans son activité, et donner ainsi du sens à notre action collective.

Cette compréhension du sens donné à nos actions s'inscrit aussi dans notre politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, qui doit être en parfaite cohérence avec nos valeurs, nos métiers, notre environnement, elle doit être sincère plutôt que d'être seulement visible, afin de susciter la véritable adhésion et l'engagement du plus grand nombre.

Les travaux et les projets réalisés depuis plusieurs années, dans une approche très participative faisant en sorte que nos actions RSE soient issues et animées par les femmes et les hommes de Berger-Levrault, sont à ce titre remarquables et leur rappel au sein de la DPEF l'illustre précisément. Les résultats enregistrés et en progression sont particulièrement satisfaisants, je citerai à titre d'exemple l'ambitieux programme de sensibilisation autour de l'égalité hommes/femmes déployé en 2022 et qui a d'ores et déjà eu un impact positif sur notre index.

Aider au quotidien celles et ceux qui aident les autres dans le secteur public et privé, à travers des solutions numériques de confiance et les services que nous apportons, voilà notre ADN. Ceci donne évidemment du sens et forme le socle évident de la responsabilité sociale de Berger-Levrault.

Je sais compter sur chacune et chacun d'entre nous pour œuvrer à cette mission et vous en remercie.

**Antoine Dumurgier, Président Directeur Général**

# Sommaire

## **AVANT-PROPOS**

Profil et domaines d'expertises	4
Notre modèle d'affaire	6
La RSE chez Berger-Levrault	8
Risques et enjeux	10
Objectifs de Développement Durable	11

## **PILIERS DE NOTRE STRATEGIE RSE**

Humain	13
Confiance	25
Client	31
Environnement	36
Innovation	43
Sociétal	47

## **ANNEXES**

Note méthodologique	52
Récapitulatif des indicateurs	53

<b>CONTACTS</b>	54
-----------------	----

# Profil de Berger-Levrault

## Qui sommes-nous ?

Editeur de logiciels international, Berger-Levrault accompagne les professionnels privés et publics pour répondre aux exigences croissantes de performance et de transformation de leurs métiers.

Avec 2100 collaboratrices et collaborateurs et 51 000 clients en Europe, au Maroc et en Amérique du Nord, le Groupe s'adresse aux collectivités et administrations locales, aux établissements médico-sociaux, au secteur hospitalier, aux entreprises, aux industries et au monde de l'éducation.

Notre ambition : faire bénéficier nos utilisateurs du formidable potentiel du numérique au travers de plateformes de services à l'heure de l'ouverture massive des données et des interfaces intelligentes.

## Notre histoire

Berger Levrault trouve ses origines dès le 15ème siècle à la naissance de l'imprimerie, la société a été créée en 1676. Grande, éprise d'aventures et robuste, elle a su traverser les siècles jusqu'à devenir l'heureuse incubatrice de nombreux talents... La longévité hors norme de Berger-Levrault témoigne d'une capacité d'adaptation permanente !

L'esprit pionnier de nos équipes a guidé l'entreprise sur le chemin de l'innovation et de la pérennité, en s'appropriant à chaque époque le potentiel des nouvelles technologies.

## Nos engagements

Berger-Levrault est engagé dans la transformation digitale au service des collectivités et administrations locales, des établissements médico-sociaux, du secteur hospitalier, des entreprises, des industries et du monde de l'éducation.

Sa mission est de faire bénéficier ses clients et leurs usagers du potentiel du numérique au travers de plateformes de services intelligentes. Berger-Levrault est résolument tourné vers l'humain, l'innovation et la qualité de service client.

## Nos valeurs humanistes



### Dignité

C'est agir avec respect et intégrité dans une volonté de servir le bien commun



### Bienveillance

C'est veiller à la considération de chaque personne avec sincérité et authenticité



### Renoncement

C'est être responsable en acceptant le changement en privilégiant le collectif

# Nos domaines d'expertises

## Gestion



- Gestion Financière
- RH & Paie
- Gestion des temps et des activités du personnel
- Concours des 3 fonctions publiques
- Gestion SDIS
- Achats publics
- Impôts et taxes
- Dématérialisation

## Citoyens, Familles et Élus



- Gestion des courriers
- Plateformes communautaires et collaboratives
- Élus
- Enfance
- Élections
- État civil
- Cimetière
- Facturation

## Étudiants et Équipe pédagogique



- Planning des étudiants
- Planning des équipes pédagogiques
- Concours
- Gestion des ressources physiques et humaines des écoles et universités

## GMAO et Asset Management



- Parcs et équipements industriels
- Infrastructures, bâtiments et réseaux
- Patrimoine et services techniques
- Matériels roulants et infrastructures de transport
- Parcs, équipements techniques et biomédicaux

## Patients, Résidents et Bénéficiaires



- Facturation des séjours
- Dossiers médical et soins
- Urgences
- Action et suivi social
- Aide et soins à domicile

# Notre modèle d'affaires

## NOS RESSOURCES

## PROCESSUS DE

### PARTIES PRENANTES



Clients



Partenaires



Collaboratrices  
et collaborateurs



Actionnaires  
et financeurs



Fournisseurs



Organismes  
d'État et ministères

#### FINANCIER\*

CA Groupe **195 M€**  
dont **64%** CA récurrent

#### R&D, INNOVATION\*

**25%** du CA  
**46** membres

#### CLIENTS\*

**51 000\*** dont 29 000  
clients logiciels

#### SOCIÉTAL\*

**68 k€** de dons à la  
fondation Berger-Levrault

#### HUMAIN\*\*

**1 090** talents  
**97%** en CDI  
**97%** ont bénéficié  
d'une formation

#### ENVIRONNEMENT\*\*

**2117 Mwh** consommation  
énergétique bâtiments,  
incluant les Data Center  
**6950 HI** consommation  
carburant flotte auto

### UNE ENTREPRISE TOURNÉE VERS LE BIEN COMMUN

- Solutions logicielles
- Publications
- Pratiques éthiques
- Qualité du dialogue social
- Importance accordée au bien-être de nos talents

### NOS MARCHÉS



**67%**  
Collectivités  
et administrations



**18%**  
Santé  
et social



**5%**  
Secteur  
éducation

Cliant

Ambition & vales

VEILLE réglementaire, marché

R&D

Identification besoin  
client

Conception  
et développement

Commer

Fonctions supp

### NOS DOMAINES D'EXPERTISE



Gestion



GMAO et Asset  
Management



Citoyens,  
Familles  
et Élus

## CRÉATION DE VALEUR BL

## VALEUR CRÉÉE ET RÉALISATIONS

### NOS FORCES

- R&D au cœur de l'écosystème numérique
- Couverture territoriale
- Parc de clients fidèles
- Richesse et diversité des offres
- Expertise réglementaire, métiers et technologique



**5%**  
Secteur industrie



**4%**  
Autres secteurs

eurs

s et technologique

cialisation

ports

Client



<b>HUMAIN</b> **	<ul style="list-style-type: none"> <li>165 recrutements en 2022 dont <b>97,5%</b> en CDI</li> <li>Maintien du taux de femmes manager : <b>34%</b></li> <li>Taux d'absentéisme : <b>3,6%</b></li> </ul>		
<b>FINANCIER*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>+5%</b> CA Groupe*</li> <li>Taux de Churn : <b>2%</b></li> <li>Notoriété de marque : <b>13<sup>ème</sup></b> du TOP TRUFFLE 100</li> </ul>		
<b>CLIENTS*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>1089</b> nouveaux clients</li> </ul>		
<b>R&amp;D, INNOVATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>12</b> programmes de recherche appliquée :           <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> <b>4</b> orientés vers la production de logiciels             </td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> <b>8</b> dédiés aux solutions métiers et enjeux sociétaux             </td> </tr> </table> </li> <li>Participation à + de <b>7 comités de travail</b> ou instances de gouvernance : ANRT, AFIA, INRIA, Institut Mines-Telecom, etc.</li> </ul>	<b>4</b> orientés vers la production de logiciels	<b>8</b> dédiés aux solutions métiers et enjeux sociétaux
<b>4</b> orientés vers la production de logiciels	<b>8</b> dédiés aux solutions métiers et enjeux sociétaux		
<b>SOCIÉTAL*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>90%</b> du CA a un impact sociétal en lien avec nos marchés (Collectivités, Santé, Éducation)</li> <li><b>40</b> projets financés par la Fondation Berger-Levrault (montant total 95k€)</li> <li><b>34k€**</b> taxe d'apprentissage reversée à des organismes éducatifs ou inclusifs</li> </ul>		
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Émissions de gaz à effet de serre moyennes par ETP : <b>1,9</b> tonnes eqCO2</li> <li>Plan de <b>sobriété énergétique</b> : optimisation des consommations liées au chauffage, à l'éclairage, aux datacenters et sensibilisation des collaborateurs aux écogestes</li> <li>Travaux autour du <b>Numérique Responsable</b> : mesure énergétique logicielle, sensibilisation interne des développeurs à l'éco conception...</li> <li>Plateforme BL.Predict référencée sur Planet Tech'Care parmi les <b>solutions d'accompagnement</b> vers la sobriété énergétique</li> </ul>		



Patients, Résidents et Bénéficiaires



Étudiants et Équipe pédagogique

# La RSE chez Berger-Levrault

---

En 2020, notre projet d'entreprise fait ressortir la volonté de nous interroger sur nos responsabilités et donc sur l'entreprise que nous voulons-être. Ce questionnement a amené Berger-Levrault à se mettre en route dans un processus de transformation durable pour assurer la poursuite de son développement. Ce projet d'entreprise s'accompagne donc d'une volonté profonde de renforcer et d'affirmer l'engagement de l'entreprise et de ses collaboratrices et collaborateurs en termes de développement durable en posant de nouvelles ambitions.

À l'ère de la plateformes, du cloud souverain et des interfaces intelligentes, ces travaux nous conduisent à accélérer l'innovation et la mutualisation dans un contexte international. Ce projet d'entreprise a aussi été une formidable opportunité de redéfinir nos piliers stratégiques et nos enjeux prioritaires en termes de transformation durable tenant compte de notre vision, de notre ADN et des attentes de nos parties prenantes.

En tant qu'acteur majeur du numérique et au regard de ses enjeux sociétaux et environnementaux, nous avons la responsabilité d'avoir un impact positif sur notre société tout en minimisant l'impacts de nos activités sur l'environnement.

## **Instances de pilotage RSE**

Avec le soutien du COMEX, une nouvelle direction « Communication & RSE » voit le jour en 2020 et se dote de nouvelles compétences internes en termes de Responsabilité Sociétale et Environnementale et noue des liens auprès d'experts externes pour bénéficier de l'expérience de professionnels dans le secteur du numérique. Cette nouvelle direction coordonne la démarche de responsabilité sociétale au niveau international.

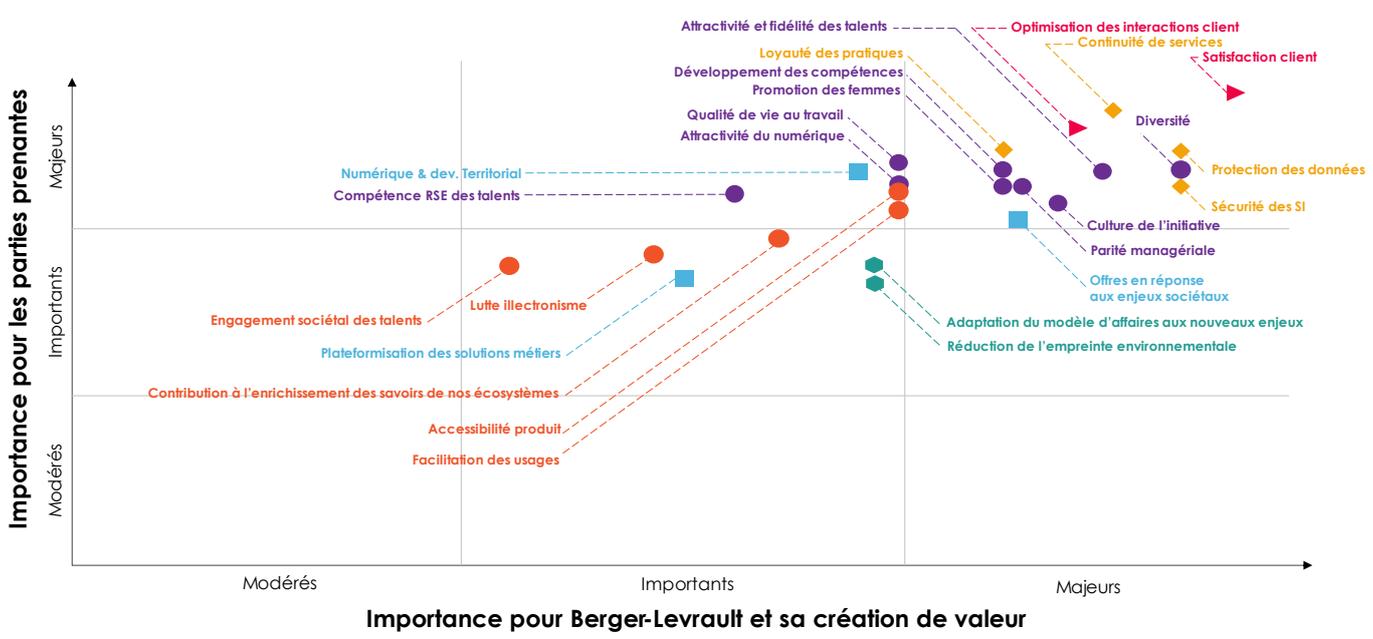
Une communauté d'ambassadeurs, identifiés comme collaborateurs engagés, a été créée avec la volonté de se mettre en route collectivement de façon opérationnelle. Un comité stratégique a été créé regroupant des collaboratrices et collaborateurs dont certains sont membres du COMEX et CODIR. Le comité a d'ailleurs identifié les piliers stratégiques de notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise, et pour chacun d'eux, une ambition a été fixé au début de l'année 2022.

## Matrice de matérialité

Fin 2021, le comité stratégique de Berger-Levrault a sélectionné 25 enjeux majeurs notamment en lien avec nos activités et nos marchés et identifié les 6 piliers de la stratégie RSE. Après avoir cartographié nos parties prenantes, nous avons fait le choix d'interroger principalement le premier cercle de nos parties prenantes, à savoir celles exerçant une influence forte et directe avec Berger-Levrault et sur lesquelles nous avons un impact direct et significatif : les clients dans une dimension internationale, les collaboratrices et collaborateurs, les fournisseurs et partenaires. Ces travaux ont permis d'aboutir à la réalisation d'une première matrice de matérialité qui cartographie nos enjeux majeurs. Cette matrice a été réalisée en positionnant les enjeux selon deux axes : l'importance pour les parties prenantes en ordonnée et l'importance pour Berger Levrault pour sa création de valeur matérielle et immatérielle en abscisse.

L'année 2022 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle direction. Moteur de la transformation, la nouvelle direction s'attache avec le service RSE à approfondir les travaux menés et affiner la stratégie pour communiquer une nouvelle feuille de route courant de l'année 2023.

La DPEF 2022 rend compte des performances extra-financières de Berger-Levrault sur les 6 piliers stratégiques identifiés (Humain, Confiance, Client, Environnement, Innovation, Sociétal) en détaillant pour chacun : l'ambition, les risques, les enjeux et les politiques mises en œuvre pour maîtriser les risques identifiés.



**Nos 6 domaines d'enjeux**

- HUMAIN** (Cercle violet) : HUMAN
- CONFIANCE** (Cercle orange) : CONFIANCE
- CLIENT** (Cercle rose) : CLIENT
- ENVIRONNEMENT** (Cercle vert) : ENVIRONNEMENT
- INNOVATION** (Cercle bleu) : INNOVATION
- SOCIÉTAL** (Cercle rouge) : SOCIÉTAL

# Risques et enjeux

Les experts métiers des différents services Berger-Levrault ont contribué à l'élaboration de notre DPEF, notamment la Direction des Ressources Humaines, la Direction Juridique, la Direction des Achats, la Direction RGPD & Cybersécurité, la Direction financière, la Direction des partenariats, la Direction client et la Direction R&D.

Les risques présentés ont été validés par chaque service concerné ainsi que par le COMEX. Les risques identifiés et présentés ci-après sont en cohérence avec les travaux que nous avons menés pour la réalisation de notre première matrice de matérialité.

Voici en synthèse les risques identifiés et nos enjeux détaillés tout au long du document.



**HUMAIN**  
Attirer, faire émerger et valoriser les talents en développant leur bien-être, la confiance et l'innovation sociale



**CONFIANCE**  
Construire collectivement un numérique de confiance



**CLIENT**  
Optimiser la relation client et créer une expérience client positive



**ENVIRONNEMENT**  
Réduire notre empreinte environnementale et accompagner notre écosystème dans cette démarche



**INNOVATION**  
Innover ensemble pour accompagner la mutation des usages, les évolutions sociétales et les défis environnementaux



**SOCIÉTAL**  
Construire ensemble des initiatives solidaires au service des territoires

Domaine de risque	Risques	Enjeux
<b>Attraction et fidélisation des talents</b>	Perte des talents Difficulté à recruter Dégradation de la marque employeur	Attirer les talents et fidéliser nos collaboratrices et collaborateurs Développer la Qualité de Vie au Travail pour toutes et tous, favoriser et accompagner les nouvelles formes de travail
<b>Employabilité et transformation des métiers</b>	Ne pas avoir la capacité de faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise et aux évolutions conjoncturelles des emplois	Assurer la transmission des savoirs, développer les compétences clés liées à nos métiers et maintenir l'employabilité de nos talents
<b>Diversité et égalité des chances</b>	Non-conformité Dégradation de la marque employeur	Lutter contre toute forme de discrimination et assurer la promotion de la diversité Développer la parité Promouvoir les femmes dans le numérique et s'engager à valoriser leur rôle
<b>Cybersécurité</b>	Atteinte à la protection des systèmes d'information	Développer un environnement sécurisé des systèmes d'information
<b>Sécurité des données</b>	Atteinte à la sécurité des données Non-conformité	Garantir la protection des données individuelles
<b>Ethique</b>	Non-conformité Manquements aux normes et principes éthiques	Conduire l'ensemble des activités avec honnêteté et intégrité, en conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses
<b>Attentes client</b>	Inadéquation de l'offre avec les attentes des clients	Assurer un service de qualité et faciliter l'expérience client Proposer des solutions numériques accessibles à tout public
<b>Empreinte environnementale</b>	Impact environnemental non maîtrisé Inadéquation avec les attentes environnementales des clients Dégradation de la marque employeur	Maîtriser et minimiser notre empreinte environnementale Accompagner notre écosystème
<b>Evolutions sociétales et environnementales</b>	Manque de résilience et inadéquation aux évolutions technologiques, sociétales et environnementales	Créer des solutions numériques qui accompagnent le développement des territoires
<b>Empreinte socio-économique et impact sociétal</b>	Manque de confiance et de visibilité auprès des parties prenantes	Donner la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs de s'impliquer dans des actions citoyennes auprès d'associations Développer les compétences et connaissances, contribuer aux réflexions stratégiques pour le développement de nos écosystèmes
	Solutions numériques inadaptées aux usagers	Participer à la lutte contre l'illectronisme

# Objectifs de développement durable

Les ODD s'adressent à tous, États comme entreprises ou société civile, et s'inscrivent dans le programme de développement : « **Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030** ». Nos performances extra-financières permettent de contribuer à 12 des 17 ODD répertoriés par les Etats membres des Nations Unies dans le cadre de l'Agenda 2030. Ainsi, par la nature de nos activités et par les politiques mises en œuvre pour répondre à nos enjeux, Berger-Levrault apporte sa contribution directe ou indirecte aux 12 ODD suivants.

	Contribution Berger-Levrault	Performance extra-financière
	Création et partage de valeur Politique diversité et inclusion Engagements éthiques	Création d'emplois Partage de la valeur FCPE Politique diversité et inclusion Engagements éthiques
	Assurer la sécurité et la santé au travail Promouvoir le bien-être et l'équilibre vie pro / privée Accompagnement des acteurs de la santé et du social par les solutions logicielles Berger-Levrault	Santé, sécurité au travail et bien-être au travail Flexibilité dans l'organisation du travail Solutions logicielles Berger-Levrault santé social
	Plan de développement des compétences Partenariats de recherche avec les universités Favoriser l'accès à la formation Accompagnement des acteurs de l'éducation par les solutions logicielles Berger-Levrault	Plan de développement des compétences Partenariats de recherche avec les universités Accueil d'alternants et stages Interventions forum d'emploi Promouvoir l'accès aux formations numériques pour les filles Solutions logicielles Berger-Levrault éducation
	Accroître et améliorer la parité	Programme parité
	Plan de sobriété énergétique	Plan de sobriété énergétique Solution logicielle Berger-Levrault d'optimisation énergétique
	Favoriser les emplois stables et durables Santé, sécurité et conditions de travail Engagements éthiques	Santé, sécurité et conditions de travail Favoriser les emplois stables et durables Engagements éthiques
	Programme de recherche et innovation Accompagnement des acteurs industriels par les solutions logicielles Berger-Levrault	Programme de recherche et innovation Solutions logicielles Berger-Levrault éducation
	Politique handicap, diversité et inclusion	Politique handicap Politique diversité et inclusion Accessibilité numérique Adhérent FACE Fondation agir contre l'exclusion
	Accompagnement des collectivités * et administrations par les solutions logicielles Berger-Levrault	Signataire <i>Les entreprises s'engagent</i> Solutions logicielles Berger-Levrault collectivités et administration
	Sensibilisation aux impacts environnementaux du numérique Réduire l'impact des transports	Sensibilisation aux impacts environnementaux du numérique Politique télétravail
	Engagements éthiques Sécurité des données	Engagement éthique Sécurité des données Formation loi sapin II, RGPD
	Soutien d'acteurs associatifs via la Fondation Berger-Levrault Partenariat avec associations	Fondation Berger-Levrault Adhérent FACE <i>Fondation agir contre l'exclusion</i> Signataire <i>Les entreprises s'engagent</i>

# Piliers de notre stratégie RSE



Attirer, faire émerger et valoriser les talents en développant leur bien-être, la confiance et l'innovation sociale.



Construire collectivement un numérique de confiance



Optimiser la relation client et créer une expérience client positive



Réduire notre empreinte environnementale et accompagner notre écosystème dans cette démarche



Innover ensemble pour accompagner la mutation des usages, les évolutions sociétales et les défis environnementaux



Construire ensemble des initiatives solidaires au service des territoires



Attirer, faire émerger  
et valoriser les talents  
en développant leur bien-être,  
la confiance et l'innovation sociale



1 PAS DE PAUVRETÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES





## 1 | Recrutement, fidélisation et organisation

### Définition du risque

Le secteur du numérique est en tension. Dans ce contexte d'offre supérieure à la demande, nous identifions un risque en termes d'attractivité et de fidélisation des talents.

### Enjeux

Le recrutement et la fidélisation des talents constituent un enjeu majeur pour la performance, la pérennité et la poursuite du développement de l'entreprise. L'enjeu est d'être en capacité de faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise tout en considérant les évolutions conjoncturelles des emplois.

### Politique

Berger-Levrault continue d'être engagé dans une politique de recrutement visant l'égalité entre les hommes et les femmes, favorisant la cooptation et s'ouvrant sur l'international, en proposant notamment une certaine flexibilité dans l'organisation du travail ou encore en proposant des innovations sociales.

## 1 Politique RH attractive

### *Dynamisme et innovation du recrutement*

Effectif inscrit au 31 décembre 2022 : 1090 salariés (1095 ETP : moyenne des ETP à fin de mois). Berger-Levrault SA enregistre des effectifs en hausse de 7% par rapport à 2021.



**1090**  
salariés inscrits  
à l'effectif  
au 31 décembre 2022

Un programme de cooptation spécifique a permis d'accueillir 106 candidats dans le processus de recrutement sur l'année 2022.

Depuis 2021, Berger-Levrault innove en faisant le choix de supprimer le dispositif des périodes d'essai pour toute nouvelle personne intégrant l'entreprise.

### *Vision long terme*

2,48% des effectifs est en CDD. Ce ratio demeure faible. Notre business model, très prédictif, couplé à notre volonté de projeter nos salariés dans le long terme nous a toujours poussé à limiter le recours aux CDD.



**2,48%**  
des effectifs  
est en CDD

Turn over de 14% sur l'année, bien qu'en progression, ce taux reste cohérent avec l'augmentation des entrées/sorties et démontre toujours une bonne rétention des talents.



**14%**  
de turn-over  
sur l'année

### *Partage de la valeur*

En 2022, un nouveau système de partage de la valeur créée par l'entreprise est mis en place à travers l'ouverture de l'actionariat aux salariés. Ce projet a suscité un fort enthousiasme des collaborateurs et collaboratrices et des demandes de souscriptions très significatives avec un taux de souscription de 45%.



**45%**

de souscription  
des salariés  
à l'actionnariat

**2**

## Flexibilité de l'organisation du travail

### Horaires hebdomadaires

Entre 35 et 39 heures travaillées par semaine sur 4,5 ou 5 jours. Possibilité de flexibilité des horaires journaliers : plage fixe et plage variable, afin de concilier au mieux les exigences professionnelles, les contraintes et les souhaits personnels.

### Temps partiel

Le travail à temps partiel est facilité en encourageant l'acceptation des demandes des salariés lorsqu'elles sont compatibles avec leur emploi. Au 31 décembre 2022, nous comptons 105 salariés à temps partiel.

### Télétravail

Poursuite de notre politique de télétravail volontariste portée à 3 jours par semaine (accord signé en mars 2021). Depuis quelques années, Berger-Levrault propose à ses salariés de nouvelles façons de travailler, plus agiles, collaboratives et digitales. Le télétravail a ainsi fait son apparition dès 2013. En 2022, 83,7% des collaboratrices et collaborateurs pratiquent le télétravail.



**83,7**

des collaborateurs  
pratiquent  
le télétravail

Nous sommes respectueux de l'équilibre à garantir aux salariés entre vie professionnelle et vie privée en veillant à ne pas les solliciter en

dehors de leurs heures de travail et en rappelant le droit pour chacun à la déconnexion, sujet qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise, et qui comporte des fiches pratiques pour organiser son télétravail et son droit à la déconnexion.

### Contrat génération

Ce dispositif est issu de la signature d'un accord d'entreprise en 2020. Il a pour objectif de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification tout en poursuivant le développement des compétences et en favorisant la transmission des savoirs entre profil junior et sénior. Ce dispositif donne également la possibilité d'aménager son temps de travail 3 ans avant l'âge de la retraite pour diminuer progressivement son temps de travail et permettre une transition progressive vers la retraite.

**3**

## Santé, sécurité et bien-être au travail

### Organisation Santé, sécurité et conditions de travail

Berger-Levrault a réalisé dans tous ses établissements, l'analyse des risques sécurité et santé en étroite coordination avec la commission CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) du CSE (Comité Social et Economique). Il ressort de ces travaux que l'activité et les emplois de Berger Levrault ne présentent pas de risques significatifs en matière de sécurité au travail.

Nous restons cependant vigilants sur :

- ▶ Les risques psycho sociaux (RPS) qui pourraient être détectés : nous avons réalisé 2 ateliers de formation à destination des managers pour la gestion des RPS (notamment une vigilance aux signaux faibles moins perceptibles en situation de télétravail)



## 2 ateliers

de formation managers sur les risques psychosociaux

► Les risques routiers engendrés par les déplacements des salariés itinérants (module de formation dédié aux risques routiers et à l'écoconduite).

La sécurité au travail reste bien assurée avec un taux d'accidentologie très faible (seulement 2 accidents du travail en 2022 ayant entraîné un arrêt de travail chacun et un taux de gravité très faible : 0,1).

### Suivi de l'absentéisme

Au sein de Berger-Levrault, le taux d'absentéisme est de 3.61% (nombre de jours d'absence correspondant en 2022 : 14747). Il reste toujours inférieur aux moyennes observées en entreprise. Quant à l'absentéisme dû à des accidents de travail, il représente 198 jours en 2022.



## 3,61%

de taux d'absentéisme

### Qualité de vie au travail

Dans l'optique d'améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés, Berger-Levrault a poursuivi son engagement vers une connexion maîtrisée à travers la signature d'un accord d'entreprise en mars 2021 (le droit à la déconnexion est par ailleurs encadré par l'article 55 de la loi n°1088 du 8 août 2016 (dite « loi travail ») qui permet de :

- ✔ Garantir la qualité de vie, l'efficacité au travail et l'équilibre des temps pour toutes et tous.
- ✔ Aider à prévenir l'hyperconnexion liée à la nature possiblement addictive des outils numériques mis à disposition des salariés.

- ✔ Permettre le développement du télétravail selon des modalités concertées et cohérentes avec les activités de chacune et chacun.

22 fiches pratiques détaillées sont annexées à l'accord signé afin de rendre concrète l'aide à la déconnexion et l'organisation de son travail à distance.

On y retrouve des sujets tels que : *Bien renseigner son agenda et le partager, paramétrer ses notifications, gérer ses priorités, le mail ce n'est pas automatique, envoyer des mails en différé, insérer un message de sensibilisation dans ma signature électronique, Unavailable mode ! conduire une réunion de manière efficace à distance, inciter à réaliser des ateliers participatifs, etc.*

### Favoriser le lien social, la bonne santé mentale et physique

Afin de préserver le lien social, nous avons proposé par exemple :

- ✔ Une journée internationale des étudiants : Événement organisé à distance dont le but est de favoriser l'intégration de l'ensemble des étudiants du Groupe. En 2022, la thématique choisie a été celle de la RSE en lien avec nos activités numériques. Ce fut une sensibilisation ludique pour réaliser l'ampleur des impacts sociétaux et environnementaux du numérique.
- ✔ Des conférences *Let's Learn* (45 min à la pause méridienne), telles que : *L'Hyperconnexion : vers des usages numériques plus raisonnés, Ecoute Active pour Travail Collaboratif, Le Pouvoir de la Gratitude, etc.*
- ✔ La mise en place d'une action sportive « Bien être & sport » dans le cadre des « Quick Wins ». Rappel : le volet opérationnel de notre démarche RSE, favorisant la prise d'initiative en interne s'appelle « Quick Wins ». Participation à Paris et Toulouse au triathlon des roses : 27 collaborateurs et collaboratrices ont relevé ce défi en équipe ou en solo afin de soutenir la recherche sur le cancer du sein. 11 000€ de dons dont 10 000€ par Berger-Levrault en tant que mécène et 1 000€ de dons privés de la part des collaborateurs.

## 4

### Dialogue social

#### Relation avec les partenaires sociaux

Berger-Levrault dispose des différentes instances représentatives du personnel prévues par la loi. Respectant les dispositions légales, l'entreprise accorde une importance toute particulière au dialogue social en s'attachant à entretenir un échange permanent avec les représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, son déploiement ainsi que le suivi des principaux indicateurs de performance lequel est assuré mensuellement au cours des réunions du Comité Social & Economique.

En 2022, Berger-Levrault a maintenu une forte proximité avec les représentants du personnel qui ont été associés à la refonte du projet stratégique qui commencera en 2023.

#### Actualité et informations internes

##### Environnement de travail

Afin de favoriser la diffusion et le partage d'information, Berger-Levrault utilise plusieurs outils de la suite Office 365. Par exemple, l'envoi des messages officiels par Outlook via e-mail, le travail en équipe avec Teams, le réseau social d'entreprise avec Yammer incluant divers groupes de discussion pour échanger collectivement et librement en fonction des sujets, la mise à disposition d'informations via des portails sur SharePoint ou encore Stream en tant que plateforme vidéo.

##### Relais managers

En tant qu'employeur responsable, Berger-Levrault est attentif à la bonne circulation de l'information. Ainsi, nous poursuivons les réunions mensuelles à destination des managers afin de maintenir un bon niveau d'information concernant l'actualité de l'entreprise en général, ainsi que son activité commerciale. Chaque manager est ensuite responsable de relayer ces informations avec ses équipes.

##### Intégration des nouveaux talents

Nous avons mis en place un parcours d'intégration de 1,5 jours en vue de favoriser l'intégration des nouveaux talents et leur apporter toutes les informations nécessaires dès leur arrivée sur l'entreprise, son organisation, son

fonctionnement et l'utilisation des outils communs. L'accueil des nouveaux arrivants au sein de l'entreprise débute par ce séminaire, réalisé en compagnie des autres nouveaux talents du mois. Ils sont ensuite accueillis au sein de leur propre service par leur manager. Ce parcours est animé à chaque session par un duo de volontaires internes issus de tous profils métiers, et qui changent chaque mois. Ce mode de fonctionnement a aussi l'avantage de faire animer ensemble des personnes qui n'ont pas jamais eu l'occasion de se rencontrer ou de travailler sur des projets communs dans l'entreprise.

## 2 | Développement des compétences

### Définition du risque

Il est nécessaire de suivre, d'accompagner et développer les compétences des collaborateurs. Le risque d'une mauvaise gestion des compétences serait de ne pas être en capacité de faire face aux évolutions structurelles de l'entreprise et aux évolutions conjoncturelles des emplois.

### Enjeux

L'enjeu est d'assurer la transmission des savoirs en interne, développer les compétences clés liées à l'évolution de nos métiers et maintenir l'employabilité de nos talents.

### Politique

Depuis la crise sanitaire, notre transformation s'est accélérée pour accompagner les équipes dans leur quotidien et accroître la digitalisation de notre offre de formation. Le BL Institut a ainsi poursuivi ses efforts pour permettre aux équipes d'être formées sur les problématiques opérationnelles.

En 2022, 97,8% des collaborateurs ont suivi au moins une formation. Soit 1066 collaboratrices et collaborateurs formés sur 1090 (présents au 31 décembre 2022) par au moins une action de formation (représentant 7094 heures).

Le nombre d'heures moyen par ETP reste stable avec 6.48h/ETP malgré un contexte de gel du plan de développement des compétences en juin 2022, avec la définition d'un nouveau plan stratégique.



**97,8%**

des collaborateurs ont suivi au moins une formation

Notre politique liée à l'accueil d'étudiants en formation alternée se maintient afin d'accroître notre présence auprès des étudiants : 50 nouveaux contrats en 2022. Ces nouveaux contrats s'ajoutent aux 43 alternants déjà présents chez Berger Levrault en 2022.

**1**

## Un Learning management system performant

Notre « Learning Management System » (LMS) déployé en 2018 et intégré à notre SIRH, permet à chaque collaboratrice ou collaborateur de bénéficier de formations en ligne dans son espace personnel dédié. Le contenu des modules varie en fonction des métiers, du statut du collaborateur, de son pays de rattachement grâce à des règles automatiques « d'Onboarding ».



**2 588 heures**

de formation au total, en e-learning

Le nombre d'heures de formation en e-learning en 2022 est de 2588 heures. Cette donnée est en légère baisse par rapport à 2021 car nous avons affiné la méthodologie de calcul (à partir de 2022, la donnée retenue est la durée théorique des parcours terminés/validés et non les heures totales). 96% des de nos talents ont suivi au moins une formation en e-learning.

**2**

## Digitalisation de l'offre de formation

*Politique de formation hybride : présentiel et distanciel*

La succession de plusieurs confinements a bouleversé l'organisation des formations. Ce bouleversement nous a amené à systématiser le principe des formations à distance pour maintenir notre engagement de développement des compétences. En 2022, notre objectif était d'arriver à trouver un bon équilibre entre le présentiel (qui doit perdurer) et le distanciel afin d'offrir aux collaborateurs des modalités pédagogiques mixtes, innovantes et dynamiques !

*Renforcement de l'auto-formation*

Fin 2021, des modules e-learning dédiés à la cybersécurité et au phishing ont été déployés et ont fait l'objet d'un suivi régulier sur 2022, avec notamment la mise en place d'une relance automatique depuis notre LMS si le module est inachevé.

En 2022, 620 collaboratrices et collaborateurs ont validé ces modules. En parallèle, à la suite de la campagne de faux-phishing déployée par l'équipe IT, 2 ateliers « Phishing » d'une heure ont été réalisés en classe virtuelle afin de sensibiliser les participants sur les impacts d'un simple clic sur un « e-mail de phishing ».

*« Let's Learn » : poursuite des ateliers & conférences à distance*

Les « Let's Learn » sont des rendez-vous de 45 minutes animés par des intervenants internes ou externes sur l'une des thématiques suivantes :



Le dispositif évolue en 2022 :

- ✔ Un rythme de 2 conférences par mois afin d'éviter le phénomène sociétal de l'hyperconnexion. Un atelier a d'ailleurs été dédié à ce sujet avec l'intervention d'une spécialiste de ces problématiques "L'hyperconnexion, vers des usages numériques plus raisonnés" qui a rassemblé 71 participations.
- ✔ Une alternance sur les jours proposés en privilégiant un mardi et un jeudi afin de répondre au mieux aux agendas de chacun.

Malgré une baisse de la cadence en 2022 sur le second semestre, les Let's Learn continuent de rencontrer un vif succès : nous avons réuni 515 participants sur 13 rendez-vous (en moyenne 55 participations par atelier). Une rétrospective de tous les sujets abordés est communiquée en fin d'année à l'ensemble des collaborateurs pour rappeler l'accès aux replays à tout moment sur leur espace LMS dédié. Dans une volonté d'amélioration continue et de construction d'un programme adapté aux envies de nos talents, nous les sollicitons pour connaître les sujets qu'ils aimeraient voir aborder en 2023.

### 3

## Les programmes-clés

### *BL Client Care*

Poursuite du programme en 2022 avec le lancement d'une deuxième promotion composée de 24 commerciaux, de formateurs et de chargés d'assistance. L'objectif était de les accompagner dans la digitalisation de la relation client et leur employabilité au travers de différents modules communs, ou spécifiques métier.

### *BL Way of Management*

Nous avons poursuivi notre engagement d'accompagner les managers du Groupe autour d'un parcours transversal. Depuis 2020, nous formons les managers dans le but d'insuffler une culture commune du management et de favoriser les rencontres entre pairs. En 2022, les 17 managers de la promotion lancée courant 2021 ont continué le parcours multimodal et asynchrone. Les

grandes thématiques abordées et choisies en lien avec la stratégie du Groupe sont : le manager ambassadeur et le manager acteur du bien-être. 12 sessions internes de co-développement ont été animées par les 6 managers facilitateurs sur une durée d'1h30, avec un outil dédié à cet usage (Viticoaching). Cette pratique collaborative qui permet d'échanger entre pairs perdurera en 2023.

### *Manager à distance*

Avec la généralisation du télétravail, des enjeux forts sont apparus : comment garder la cohésion de groupe à distance ? comment suivre la performance tout en laissant l'autonomie nécessaire aux équipes ? Afin d'accompagner les managers dans cette transformation du modèle managérial, nous avons lancé un parcours spécifique « Créer le lien sans le lieu » sur la base du volontariat.

Le parcours se fait en classe virtuelle, combiné avec du micro-learning et un Serious Game dans le but de :

- ✔ Appréhender la distance pour soi et dans son management.
- ✔ Manager chaque collaborateur à distance.
- ✔ Animer un collectif à distance.

### *BL TALK avec la plateforme SPEEXX*

En 2022, notre partenariat avec ALTISSIA s'est arrêté pour laisser place à une offre plus moderne, intégrée à notre LMS, afin de créer une meilleure expérience apprenant. Ainsi, chaque collaborateur accède maintenant à SPEEXX et peut s'auto-former sur la langue de son choix.

Afin de compléter cette offre linguistique en intégrant de la pratique, le dispositif BL TALK a perduré en 2022. Basé sur le volontariat, il permet d'améliorer son expression orale en anglais, de manière ludique, conviviale, avec un collaborateur du Groupe.

Le BL INSTITUT met en relation des binômes par niveau d'anglais, idéalement deux collaborateurs dont la langue native est différente et qui peuvent ainsi communiquer ensemble uniquement en anglais. Les échanges se font par Teams (sessions recommandées de 30 min à 1h), sur le temps libre. Un groupe TEAMS dédié permet d'animer cette communauté en proposant des thèmes

de discussion pour alimenter les échanges et stimuler l'apprentissage de vocabulaire.

En 2022, 13 collaborateurs Berger-Levrault se sont portés volontaires pour intégrer le programme BL TALK avec la possibilité nouvelle d'accéder à 2 classes virtuelles/mois via la plateforme SPEEX.

### Développement des compétences de nos équipes de développement

Les équipes de développement regroupent plus de 430 talents au sein du Groupe, dont 175 sur le périmètre Berger-Levrault SA, ce qui constitue une part importante de notre capital humain. L'évolution de nos organisations et de nos solutions fait émerger la nécessité de technicités spécifiques. A ce titre, une campagne d'évaluation des compétences techniques a été mise en place début janvier 2022 avec une cible précise de technologies à évaluer en lien avec la stratégie du Groupe. Chaque collaborateur a réalisé à minima une évaluation sur la technologie de son choix au travers de la plateforme d'évaluation Codingame : pour les développeurs Angular 2+, C#, Java, Spring Framework / pour les testeurs : BDD, Gherkin, QA/Test (ISTQB).

365 tests ont été réalisés pour 159 collaborateurs.

A l'issue de cette campagne d'évaluation, la suite logique est la mise à disposition des collaboratrices et collaborateurs d'une plateforme d'apprentissage spécialisée dans le développement et les métiers du test. Un partenariat avec UDEMY débuté en avril 2022 permettant à chacun d'accéder à tout moment à différents parcours pré-ciblés par les équipes de pilotage. Une communauté de managers référents s'est réunie chaque mois pour suivre l'évolution, échanger sur les bonnes pratiques, alerter sur les éventuelles difficultés rencontrées.

247 heures ont été réalisées en 2022 (parcours terminés/validés).



## 247 heures

ont été réalisées  
en 2022

Une réflexion a été menée pour intensifier l'usage de la plateforme en 2023 et mettre en place des ateliers collaboratifs afin de compléter cette phase d'apprentissage en autonomie.

### Plan de sensibilisation et de formation sur le sujet de la parité

En 2022, un plan d'action ambitieux a été initié visant à agir collectivement selon les valeurs du Groupe pour faire de la parité une réalité dans nos pratiques professionnelles.

Ainsi, un plan de sensibilisation et de formation a été déployé en plusieurs étapes :

- ☛ Une sensibilisation des membres du COMEX et CODIR sur les enjeux de la parité.
- ☛ Une sensibilisation obligatoire de l'ensemble des collaborateurs au travers d'un webinar animé par une experte externe de la parité (Cabinet « Lumière s'il vous plaît ») – « Détendez-vous, nous sommes tous et toutes sexistes » (768 participations). Un replay a également été mis à disposition de tout nouvel arrivant et fait partie des modules obligatoires à suivre dans les premières semaines de son arrivée.
- ☛ Une formation Femmes Talents destinée à des femmes du Groupe à fort potentiel d'évolution : 22 femmes ont été formées.



## 22 femmes

formées  
« Femmes Talents »

L'objectif est de les reconnaître comme des femmes clés dans l'organisation, leur rappeler qu'elles ont potentiellement des perspectives d'évolution et leur donner des moyens pour prendre confiance.

- ☛ Des *speed coaching* individuels sur volontariat ont été proposés à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe : 1h en individuel pour booster sa confiance et développer son intelligence émotionnelle. 22 collaborateurs et collaboratrices Berger-Levrault se sont portés volontaires.

## 3 | Diversité et égalité des chances

### Définition du risque

Ne pas favoriser la diversité, et l'égalité des chances conduirait l'entreprise à des risques juridiques, réputationnels et un manque d'attractivité.

### Enjeux

La diversité apportée par des collaborateurs issus de tous horizons, et de profils variés est un facteur d'ouverture et de performance collective. Promouvoir une politique diversité et inclusion de qualité contribue à la performance globale de l'entreprise (centrer la sélection des profils pour leurs compétences permet d'intégrer les meilleurs talents dans leur domaine, des talents valorisés et intégrés engendrent une meilleure fidélisation et donc un turnover maîtrisé).

### Politique

Lutter contre les discriminations sous toutes ses formes représente une préoccupation majeure pour Berger-Levrault, qui se mobilise pour assurer l'inclusion, promouvoir la diversité et garantir l'équité de traitement de ses salariés et futurs talents. Des actions spécifiques sont ici présentées et mises en œuvre pour tendre vers la parité.

### 1

## Promouvoir la parité

34% des managers au sein de Berger-Levrault SA sont des femmes, soit une proportion stable par rapport à 2021. Afin que ce taux progresse dès 2023, des actions spécifiques liées à la parité ont été menées en interne en 2022.



**34%**

des managers  
sont des femmes

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 illustre la promotion

de la parité chez Berger-Levrault. Au titre des indicateurs mesurés sur l'année 2022, Berger-Levrault SA obtient la note globale de 85 points sur 100 points contre 83 points en 2021.

### *Des initiatives Quick Win volontaires*

-  Suite au lancement de la démarche RSE initiée en 2021, une action Quick Win « Parité » a été lancée et a permis de faire émerger un groupe paritaire de 8 collaboratrices et collaborateurs volontaires pour coconstruire la démarche avec la Direction. Le plan d'action présenté au COMEX en 2021 a été déployé en 2022, autour de 3 grandes thématiques :
  - ✔ Sensibiliser et former sur les enjeux de la parité et du sexisme ordinaire à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.
  - ✔ Former et accompagner les membres des CODIR et managers sur le management de la Parité.
  - ✔ Faire émerger un vivier de femmes à potentiel pour occuper des postes de Direction.

 En 2022, l'équipe projet Quick Win « Women care » a permis l'installation de 234 distributeurs de protections hygiéniques dans les sanitaires féminins de ses bureaux à travers le monde. L'objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail, de s'engager dans la lutte contre la précarité menstruelle et d'en faire un sujet qui ne soit plus tabou. L'action a été développée en partenariat avec la société Perodes For Business et sa solution écologique (cartons recyclés et recyclables, labels de certification, protections en coton 100% bio) et simple d'usage (cartons adhésifs à coller au mur sans perçage).

### *Les éléments favorisant l'égalité femme-homme*

 L'accord sur l'égalité femme-homme, en vigueur depuis le 1er janvier 2015 (renouvelé tous les 3 ans) confirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de s'attacher au principe de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le respect de ces principes, les collaboratrices et collaborateurs sont traités sur la base d'éléments objectifs et, en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe.

☛ L'égalité entre les femmes et les hommes passe également par plus de mixité dans nos métiers et notamment en facilitant l'accès aux femmes à des métiers que l'on observe traditionnellement comme plus « masculins », comme le développement logiciel ou la vente de nos produits en itinérance.

Berger-Levrault participe également à des initiatives visant à promouvoir les femmes dans les métiers du numérique, tel que le dispositif « Wi-Filles » avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Wi Fille est un programme d'initiation aux usages, aux métiers et aux compétences du numérique, destiné aux jeunes filles entre 13 et 17 ans. Le dispositif vise à les accompagner dans leur compréhension des avenir possibles dans le champ du numérique.

☛ Mise en place d'un dispositif autour de la parentalité afin de valoriser l'annonce d'une naissance. Un coffret mixte à la fois destiné à une collaboratrice qui annonce sa grossesse ou à un collaborateur qui annonce l'arrivée prochaine d'un enfant (les cas d'adoption sont également pris en compte).

Les objectifs de cette démarche sont de :

- ✔ formaliser un accueil bienveillant sur la parentalité,
- ✔ réduire l'appréhension liée à une telle annonce au départ et au retour,
- ✔ accompagner le collaborateur et la collaboratrice vers plus de sérénité et d'efficacité,
- ✔ impliquer les managers de proximité aux enjeux de la parentalité en entreprise.

En parallèle du coffret, les collaborateurs sont conviés à des ateliers de développement personnel avant ou après le congé du parent : « maman et actrice de mon équilibre personnel et professionnel » ou « papa et acteur de mon équilibre personnel et professionnel ». Ces ateliers sont également l'occasion d'échanger des astuces pour progresser ensemble.

### Référents harcèlement

Afin de respecter la législation en vigueur et ainsi lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, deux référents internes se sont portés volontaires pour renforcer cette action dont le rôle est de :

- ✔ Recevoir la parole de salariés qui pourraient être victimes de tels agissements.
- ✔ Traiter ces situations en lien avec la Direction et les Représentants du Personnel.

## 2

### Une politique handicap volontariste et collaborative

Berger-Levrault est convaincu de la nécessité de développer l'emploi des personnes en situation de handicap, en cohérence avec ses valeurs mais aussi parce que cette politique engage socialement et professionnellement l'ensemble des équipes.

Berger-Levrault mène une politique handicap volontariste et collaborative, dont les actions phares sont :

- ✔ la communication
- ✔ la sensibilisation
- ✔ la formation
- ✔ le maintien en emploi par l'aménagement des postes et/ou conditions de travail
- ✔ le recrutement ainsi que la collaboration avec le secteur protégé et adapté.

### Accompagnement

En 2022, Berger-Levrault a accompagné 7 collaborateurs pour des aménagements de postes et/ou des conditions de travail.

Nos principales interventions se situent aujourd'hui à deux niveaux :

- ☛ Apporter une aide administrative et des conseils pour l'obtention d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) à la suite d'un incident de la vie ou la survenance d'une maladie.
- ☛ Réaliser l'aménagement de poste en lien avec le handicap pour maintenir le collaborateur ou la collaboratrice dans son emploi. Cet aménagement, à l'initiative de la médecine du travail ou de la personne en situation de handicap elle-même, est réalisé en collaboration avec différents acteurs spécialisés, et après une étude de poste. La quasi-généralisation du télétravail offre également la possibilité aux collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap, de

solliciter l'aménagement de leur poste à domicile afin de bénéficier des conditions de travail similaires à celles dont ils bénéficient dans locaux de Berger-Levrault. Cet accompagnement est aujourd'hui la force de notre politique handicap.

Par sa qualité, nous réussissons à rassurer les collaborateurs et collaboratrices, mais plus encore, nous les rendons fiers et renforçons leur sentiment d'appartenance à un groupe dont ils partagent les valeurs humaines et la bienveillance. Petit à petit, une confiance s'établit sur le sujet du handicap et devient un facilitant pour porter d'autres actions telles que la sensibilisation et la communication. On dénombre 52,3 personnes en situation de handicap en 2022. Le taux d'évolution du nombre de collaborateur en situation de handicap a augmenté de 22% entre 2021 et 2022.

Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap est de 4,4% pour l'année 2021 (le taux 2022 sera disponible au cours du premier semestre 2023).



**4,4%**

taux d'emploi  
de travailleurs  
en situation  
de handicap 2021

En illustration de notre engagement, en 2022, Berger-Levrault est d'ailleurs référencé en tant qu'« activateur de progrès » sur la plateforme AGEFIPH.

**#activateur  
de progrès**

EMPLOI & HANDICAP

## Sensibilisation et formation

Nous sensibilisons et communiquons sur le handicap.

☛ Par exemple avec le partage d'un témoignage d'une personne en situation de handicap à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées. Ce témoignage permet d'illustrer et présenter un cas concret d'accompagnement en interne. Par ailleurs, ce témoignage permet également de promouvoir la compréhension des questions autour du handicap et à mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien être des personnes touchées par le handicap.

☛ Avec la mise à disposition en interne d'une documentation synthétique détaillant notre accompagnement et la démarche RQTH.

☛ En participant à la 4<sup>ème</sup> journée nationale du « DuoDay » en proposant des offres d'accueil sur la plateforme dédiée. À l'occasion d'une journée nationale, nous avons accueilli une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Cette journée permet la découverte du métier via une participation active et une immersion en entreprise. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les préjugés.

☛ En formant le management au handicap. En 2022, 24 managers français ont suivi un parcours de formation spécifique « manager le handicap » afin de favoriser le recrutement et l'accompagnement au quotidien des personnes en situation de handicap.

☛ Enfin, la certification Qualiopi obtenue en janvier 2022, pour les formations délivrées à nos clients, a également contribué au développement de notre politique handicap, permettant à l'entreprise de démontrer son engagement dans la réalisation de formations de qualité et la prise en compte d'un public en situation de handicap.

### 3

## Une politique en faveur de l'inclusion

Dès 2011, Berger-Levrault fut l'une des premières entreprises françaises à signer la Charte Nationale de la Diversité, qui témoigne de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation. Cette Charte a pour objectif de nous guider dans nos actions de recrutement et de promotion.

En illustration de cet engagement, l'entreprise est adhérente à l'association FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), avec comme objectif d'accompagner l'association dans une démarche d'intégration dans l'emploi d'un public éloigné du monde du travail : travailleurs en situation de handicap, jeunes issus de quartiers défavorisés, seniors, etc.

Notre engagement auprès de FACE se poursuit en particulier avec la présence de notre Directrice Communication & RSE au sein du Conseil d'Administration de FACE.

En 2022, Berger-Levrault poursuit son engagement en signant la Charte « Les entreprises s'engagent » en faveur de l'inclusion et de l'Insertion Professionnelle.



En signant cette Charte, Berger-Levrault manifeste sa volonté de :

- ✔ Adhérer au club d'entreprises « La Haute-Garonne, une chance. Les entreprises s'engagent ! ».
- ✔ Travailler avec l'ensemble de leurs partenaires publics et privés pour promouvoir l'activité économique et l'emploi dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville de Haute-Garonne.
- ✔ Faciliter et d'accompagner la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur du développement des compétences, de l'orientation et de l'accès au marché du travail de nos concitoyens, en particulier les plus fragiles.

Enfin, Berger-Levrault favorise l'inclusion des jeunes dans l'emploi en les accueillant sous convention de stage ou contrat en alternance.

## INDICATEURS

Domaine de risque	Indicateur	2021	2022
Attraction et fidélisation des talents	Part de l'effectif sédentaire pratiquant le télétravail	87%	84%
	Taux de Turn over	12%	14%
Développement des compétences	Part de l'effectif ayant suivi au moins une action de formation	77%	97%
	Nombre total d'heures de formation / ETP	6,7	6,4
	Nombre d'alternants (dont le contrat a démarré en année N)	36	50
	Nombre d'ateliers Let's Learn en année N	32	13
Diversité et égalité des chances	Nombre de managers ayant suivi le parcours "culture management commune" en année N	35	17
	Taux de managers femme	34%	34%
	Nombre d'actions auprès des partenaires	4	4
	Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	4,4	NA
	Nombre de personnes en situation de handicap au 31/12/N	36	52



## Construire collectivement un numérique de confiance



**1** PAS  
DE PAUVRETÉ



**8** TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



**16** PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES





## 1 | Cybersécurité

### Définition du risque

Le système d'information de Berger-Levrault constitue un socle indispensable à la conduite des activités de l'entreprise. Une atteinte à la protection des systèmes d'information pourrait se traduire par une déstabilisation ou un manque de résilience à la suite d'une attaque.

### Enjeux

Garantir la sécurité du système d'information et des données est au cœur de nos priorités. C'est une préoccupation constante et primordiale pour Berger-Levrault, afin de :

- ✓ Protéger les bases clients, les codes sources des logiciels, le savoir-faire de Berger-Levrault, Répondre aux attentes de nos clients en termes de sécurité.
- ✓ Respecter les obligations légales et contractuelles.
- ✓ Assurer la continuité des activités.
- ✓ Protéger l'image du Groupe.

### Organisation

L'organisation de la sécurité des systèmes d'information du groupe s'articule sur la présence d'un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) pilotant l'ensemble des Systèmes de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI). Afin de poursuivre le renforcement de la sécurité de nos systèmes d'information, deux nouvelles personnes ont intégré son équipe en 2022.

### Politique

Berger-Levrault est engagé dans la sécurité sur deux principaux axes : la gestion de son système d'information et l'hébergement de ses clients.

## 1

### Gestion du système d'information de Berger-Levrault

#### ISO 27002

Dans une démarche de gestion des risques, la sécurité est encadrée par une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) basée sur la norme ISO 27002.



Elle identifie les principes fondateurs et les règles de sécurité applicables pour assurer la sécurité du Système d'Information dans son propre contexte technique et organisationnel. Elle décrit les exigences fonctionnelles et opérationnelles.

#### Charte des usages NTIC

La PSSI est complétée par la « Charte des usages NTIC et de sécurité », révisée en 2022, qui précise les pratiques et usages à respecter par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe. Annexée à leur contrat de travail, elle est disponible à tout moment dans leur espace RH personnel.

#### Solution EDR

Pour sécuriser l'ensemble de ses *endpoints* (Postes, Serveurs), Berger-Levrault est équipé d'une solution complète de cybersécurité *Endpoint Detection and Response* (EDR), couplée avec une solution *Endpoint Protection Plateforme* (EPP). Cette ligne de cyberdéfense est supervisée et opérée H24 auprès d'un spécialiste mondial de la cybersécurité.

## 2

### Gestion de l'hébergement client

Nos activités mettent en œuvre le traitement de données sensibles, notamment dans le domaine de la santé. Afin de garantir leur sécurité :

- ✓ Notre data center de Villeneuve sur Lot est certifié Hébergeur de Données de Santé (HDS).



- ✓ Les hébergements de Berger-Levrault sont certifiés ISO 27001-HDS auprès de British Standards Institution, BSI Group (hébergeur externe : OVH, et Data Center interne Berger-Levrault à Villeneuve s/Lot).

Le renforcement de la sécurité de nos systèmes et des applications fournies à nos clients est un enjeu fort pour Berger-Levrault. Les actions mises en place :

#### 👉 Campagne de tests

Des campagnes régulières de tests d'intrusion sont réalisées par un Prestataire d'Audit de la Sécurité des Systèmes d'Information (PASSI) qualifié sur cette activité par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI). Ces audits sont analysés et suivis d'actions correctives. En 2022, le nombre d'audits externes réalisés a fortement augmenté (67) et sera maintenu en 2023.



**67 audits**  
externes réalisés

#### 👉 Parcours Cybersécurité

Un parcours dédié à la cybersécurité a été entièrement construit et mis en place par Berger-Levrault pour ses équipes. Ce parcours est rendu obligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe. Il comprend, un module sur les bonnes pratiques liées à la cybersécurité et un module spécifique aux risques liés à la messagerie (spam, hameçonnage, etc.).

Au 31 décembre 2022, 94% des collaboratrices et collaborateurs ont suivi ce parcours depuis sa mise en place fin 2021. L'objectif est d'approcher les 100% à la fin du premier semestre 2023.



**94%**  
du personnel a suivi  
le parcours dédié  
à la cybersécurité

**3**

## Formation

#### 👉 Formations spécifiques

Des formations spécifiques sur la sécurité du développement ont également été réalisées. Au 31 décembre 2022, les tech lead et chef de projet de trois lignes produit ont pu en bénéficier. Nous souhaitons augmenter significativement le nombre de collaboratrices et collaborateurs formés dans ce domaine. Sensibilisation bonnes pratiques

#### 👉 Actions de sensibilisation

Des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité sont régulièrement effectuées auprès du personnel (présentiel ou e-learning). Des communications de sensibilisation interne réalisées par le RSSI sont envoyées régulièrement à l'ensemble du personnel.

## 2 | Sécurité des données

#### 🏛️ Définition du risque

Dans un contexte de hausse des cyberattaques et du développement du Cloud, Berger-Levrault est amené à gérer un nombre de plus en plus important de données et notamment de données personnelles. Conscient des risques d'atteinte aux données et de ses responsabilités dans le cadre de la gestion des données, Berger Levrault s'applique en premier lieu à respecter la réglementation, tel que le Règlement de l'Union européenne 2016/679 : Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) mais aussi à mettre en œuvre et améliorer ses process et sa politique de sécurité.

#### 🏢 Organisation

Depuis 2018, Berger-Levrault dispose d'interlocuteurs désignés (Délégué à la Protection des Données (DPO) et 11 référents RGPD) pour accompagner l'ensemble des équipes et Directions dans le domaine de la protection des données personnelles en respect du RGPD.

## Politique

La mise en œuvre et le suivi de la réglementation de la protection des données s'appliquent pour Berger-Levrault en tant que responsable de traitement et en tant que sous-traitant de ses clients.



Berger Levrault est responsable de ses traitements de données personnelles

Pour assurer le respect du règlement et sa conformité, nous avons mis en œuvre et assurons le suivi d'un ensemble d'éléments, tels que précisés ci-dessous.

### *Suivi des registres et procédures*

- ✓ Registre des Traitements : traitements de données personnelles mis en œuvre par application (115 en 2022).
- ✓ Registre des sous-traitants : sous-traitants intervenant dans le cadre de nos traitements (56 en 2022).
- ✓ Registre des Incidents : suivi et analyse des incidents sur des données personnelles.
- ✓ Registre des demandes de droit de personnes : référencement et suivi des demandes de personnes physiques sur leurs droits.
- ✓ Registre des réquisitions judiciaires : gestion et traitement des réquisitions.
- ✓ Procédure générale : procédure cadre qui englobe l'ensemble des engagements et procédures de Berger-Levrault France.
- ✓ Procédure de Déclaration Traitement : procédure à appliquer lors de la mise en œuvre d'un nouveau traitement (Finalité, données gérées, sécurité...).
- ✓ Procédure des demandes RGPD : gestion des demandes de conformité des clients et/ou des personnes (droit des personnes).

- ✓ Procédure Incident Données : description de la conduite à tenir en cas d'incident.
- ✓ Procédure de contrôle CNIL : gestion des réquisitions et accompagnement déroulement contrôle CNIL.

### *Accompagnement à la conformité*

Le Délégué à la Protection des Données (DPO) réalise en concertation avec les équipes et managers, des audits ou des réunions de travail pour accompagner la conformité de nos procédures et traitements :

- ✓ Analyse d'impact sur la protection des données à risque (PIA) RH : audit de notre traitement des ressources humaines en suivant les préconisations de la CNIL sur la conformité du traitement.
- ✓ Audit et accompagnement des nouveaux traitements : échanges constants avec les personnes impliquées sur la mise en œuvre de nouveaux traitements et inscription au Registre.
- ✓ Audit des nouveaux sous-traitants : évaluation de la conformité des sous-traitants (contrat, sécurité, données gérées...).
- ✓ Audit de traitements existants : sécurité, données gérées (ex. Gestion des particuliers, gestion des enregistrements...).

Berger-Levrault, en tant que sous-traitant, s'engage à respecter le RGPD et s'engage vis-à-vis de ses clients dans la protection des données personnelles. Un ensemble d'éléments, contribuant à être en conformité avec le RGPD, a été mis en œuvre et communiqué auprès de nos clients.

### *Contrats*

Les modèles de contrats sont revus chaque année, conformément aux publications de recommandations ou évolutions réglementaires. Les contrats sont mis à disposition des clients dans l'« Espace Client » pour et après leur signature électronique.

## Espace client

Dans cet « Espace Client », nos clients sous contrat disposent des éléments décrivant notre conformité et les procédures mises-en-œuvre.

Ces documents précisent nos procédures et outils dans le cadre de nos relations et interventions sur leurs données personnelles :

- ✓ Présentation de la conformité Berger-Levrault
- ✓ Politique de sécurité Berger-Levrault
- ✓ Hébergement Berger-Levrault
- ✓ Gestion des demandes d'assistance
- ✓ Gestion des transferts de fichiers
- ✓ Gestion des utilisateurs
- ✓ Gestion des incidents
- ✓ Gestion des prestations

## Sensibilisation RGPD

La sensibilisation au RGPD des nouveaux arrivants (recrutements ou salariés de nouvelles sociétés) est obligatoire et incluse dans le parcours d'arrivée. Ainsi, 81% de nos talents sont sensibilisés à la RGPD à ce jour.



# 81%

de nos talents  
sont sensibilisés  
à la RGPD

## 3 | Éthique

### Définition du risque

Risque de non-conformité à la loi et aux réglementations applicables et risque de manquement aux normes et aux principes d'éthique.

Des pratiques contraires aux règles éthiques exposeraient l'entreprise à des sanctions graves et pourraient notamment impacter négativement sa réputation.

### Enjeux

Berger-Levrault a la volonté de continuer à respecter les lois et réglementations relatives à la vie économique et conduire l'ensemble de ses activités avec honnêteté et intégrité, en

conformité avec les normes éthiques les plus rigoureuses afin de demeurer un acteur de confiance auprès de l'ensemble de ses Parties Prenantes.

### Organisation

Le comité éthique de Berger-Levrault est spécifiquement dédié à l'éthique et à la conformité de l'ensemble de ses activités et couvre les différents sites d'implantation. Il est composé de 5 membres permanents : le Directeur des Affaires Générales, le Délégué à la Protection des Données, le Directeur Financier, le Directeur de la Comptabilité et des Systèmes d'Information et la Directrice Juridique et se réunit aussi souvent que nécessaire.



Le comité éthique est composé de membres permanents : Affaires Générales, DPD, Finances, Comptabilité et SI, Juridique

En 2022, il s'est réuni le 5 décembre. Il a procédé au suivi de la révision du code de conduite, de l'information sur le nombre de signalements et alertes ainsi que des actualités réglementaires.

### Politique

Au-delà des contraintes réglementaires et des sanctions juridiques, le respect des lois relève d'une démarche éthique. L'éthique concerne le comportement de tous les salariés du Groupe Berger-Levrault, partout dans le monde, à tous les niveaux de l'entreprise, sans exception. Elle s'applique également à tous les mandataires sociaux et les membres du comité exécutif et de direction du Groupe Berger Levrault ainsi que ses filiales dans le monde.

### Code de conduite

Le Code de conduite du Groupe, mis à jour en 2022, est disponible en 3 langues : Français, Anglais, et Espagnol.

Il se veut pratique d'utilisation et didactique avec des exemples concrets.



Le code de conduite réaffirme l'engagement éthique et tient compte des lois et réglementations en matière de conduite des affaires

Ce Code de conduite vise à informer et à protéger les collaboratrices et collaborateurs du groupe Berger-Levrault en leur présentant les standards du Groupe dans ces domaines et les règles de bonnes conduites associées.

Le Code de conduite est diffusé par voie électronique à l'ensemble du personnel et remis à tout nouveau collaborateur ou toute nouvelle collaboratrice du Groupe Berger-Levrault. Il est également porté à la connaissance du public par sa mise en ligne sur le site internet du Groupe.

#### Dispositif d'alerte

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe peuvent saisir le Comité Ethique en cas de préoccupations concernant certaines pratiques. Depuis sa mise en place, aucun signalement n'a donné lieu à alerte.

#### Lutte contre la corruption

Berger-Levrault s'engage dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes, et nous poursuivons activement la mise en œuvre des dispositions de la loi Sapin II.

La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent. Notre politique est celle de la tolérance zéro en matière de corruption y compris concernant les paiements de facilitation, c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives.

#### Pratiques commerciales équitables

Berger-Levrault attache une grande importance aux choix de ses fournisseurs. Ils doivent se conformer aux principes figurant dans le Code de conduite et s'assurer du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs ou sous-traitants.

Dans le cas contraire, Berger-Levrault se réserve le droit de réexaminer et éventuellement mettre un terme à la relation commerciale dans les conditions prévues par la loi.

#### Formation

Dans le cadre de la formation et de la sensibilisation de ses collaboratrices et de ses collaborateurs à l'éthique et à la lutte contre la corruption, Berger-Levrault a mis en œuvre un e-learning obligatoire sur ces thématiques.



Mise en place d'un e-learning obligatoire sur l'éthique et la lutte contre la corruption

## INDICATEURS

Domaine de risque	Indicateur	2021	2022
Ethique	Nombre d'alerte formulées au comité d'éthique	0	0
Sécurité des données	Part de l'effectif formé à la RGPD	16%	81%
Cybersécurité	Part de l'effectif formé à la cybersécurité	47%	94%



## Optimiser la relation client et créer une expérience client positive





### Définition du risque

Inadéquation de l'offre avec les attentes et besoins des clients. En particulier les besoins répondant aux enjeux sociétaux et environnementaux actuel.

### Enjeux

Offrir un service de qualité et faciliter les interactions client depuis le besoin identifié jusqu'au déploiement et l'usage de nos solutions.

### Politique

Berger-Levrault propose des solutions de qualité permettant d'optimiser la relation client et de créer une expérience client positive.

## 1 | Proposer des innovations au service des besoins clients, en particulier les collectivités

Les collectivités ont la nécessité de mettre en place une politique de « ville durable » à travers une approche globale et systémique tout en ouvrant l'opportunité de satisfaire les besoins de l'ensemble de la population dans le respect d'exigences renforcées de performances environnementales, sociales et sanitaires.

Ces collectivités doivent aussi prendre en considération la réduction des coûts globaux, comme l'exigent les futures perspectives budgétaires difficiles, notamment grâce aux gains d'efficacité obtenus, à la chasse aux gaspillages et à la baisse des coûts de

fonctionnement. C'est l'opportunité d'un renouvellement de nombreux équipements structurants et donc de favoriser une réindustrialisation durable via le développement et l'exploitation de bâtiments mieux intégrés à l'environnement permettant de maîtriser une urbanisation devenue galopante.

Berger-Levrault, acteur historique au service des collectivités territoriales, s'est emparé du sujet du développement durable depuis 2013 en lançant différentes initiatives de recherche (modélisation du développement durable, intermédiation et fédération des acteurs à l'échelle de la ville, performance énergétique, industrie 4.0 et smart building, etc.) afin de développer l'outillage (théorique et opérationnel) pour gérer ces aspects intriqués formant des systèmes complexes.

Nous collaborons avec des organisations dans le cadre du partenariat « Built 4 people » (la métropole de Lille, par exemple) et du PIA4 / Plan France relance 2030 (la métropole du Havre, par exemple), ce qui nous permet d'avoir un terrain d'expérimentation concret pour mesurer l'apport de l'outillage.

Les Nations Unies ont identifié 17 objectifs de développement durable à l'horizon 2030. Les objectifs 7,9,11,12 et 13 ont un impact direct sur le développement urbain et la politique de gestions des territoires. Les villes durables ont donc un défi opérationnel qui nous a conduit à produire des innovations.

Les villes sont confrontées à de nombreux défis et des enjeux parfois contradictoires :

### La population croissante d'habitants dans les collectivités de toute taille.

**70%**

de la population mondiale devrait vivre dans les villes d'ici 2050

Les villes et en particulier les villes résilientes (c'est-à-dire celles qui ont la capacité de s'adapter aux événements afin de limiter les effets des catastrophes /crises) sont de plus en plus considérées comme jouant un rôle central

pour relever les défis posés par l'urbanisation rapide. Les défis de la ville, liés notamment à sa densification dans les années à venir, sont importants. Ils touchent à la fois aux questions de l'énergie, de l'adaptation au climat, de l'eau, de la biodiversité, des transports ou encore de la gestion des déchets par exemple.

### 👉 Et des contraintes budgétaires importantes...

Dans le même temps, dans de nombreux pays industrialisés, les villes sont soumises à des contraintes budgétaires, qui les conduisent à rationaliser leurs services, leurs activités et leurs investissements.

Ainsi, guidés par notre vision systémique du « fait urbain », et après plus de 10 ans de recherches scientifiques et technologiques sur le sujet, nous proposons, aujourd'hui, des innovations qui aideront les gestionnaires de collectivités et territoires à répondre à la production d'énergie propre, à la promotion de l'industrie 4.0, à la gestion durable du territoire et à la consommation raisonnée et en circuit court.



Innovations qui aideront les gestionnaires de collectivités et territoires à répondre à diverses problématiques : production d'énergie propre, promotion de l'industrie 4.0, gestion durable, consommation raisonnée et en circuit court

Cela permet à la fois de :

- ✔ Réduire l'impact écologique de l'urbanisation.
- ✔ Tout en améliorant le bien être des habitants.

En 2022, le contexte géopolitique ainsi que la nécessité grandissante de prise en compte des enjeux environnementaux auxquels nous devons tous faire face poussent à économiser l'énergie et démontre donc la pertinence des outils proposés par Berger-Levrault.

### Des solutions concrètes

Nos programmes de R&D ont par exemple débouché sur 5 solutions concrètes pour les collectivités et sont actuellement en test (auprès de plusieurs collectivités, services publics et industriels), tels que :

- ✔ TreeTech : solution de gestion de l'espace naturel urbain : reconnaissance images et IA pour analyses de la végétalisation et de l'état de santé des arbres.
- ✔ CARL Maps + IA : reconstruction et analyse de réseau.
- ✔ BL.Predict : plateforme IoT et IA pour l'Industrie 4.0, le Smart Building et la Smart City.
- ✔ BL.Visualize : représentation 4D et gestion multi échelles du territoire.
- ✔ BL.MixedR : réalité augmentée, visualisation immersive des données techniques du territoire et assistance à la maintenance / industrie 4.0.

## 2 | Mise à disposition d'une aide personnalisée intelligente

Rechercher l'expérience client positive, c'est par exemple le fait de faciliter la prise en main de nos solutions. BL.API (Aide Personnalisée Intelligente) est un outil d'aide à l'utilisation des logiciels Berger-Levrault.



Cet outil propose à nos clients et partenaires de manière centralisée : l'accès aux FAQ, aux aides en ligne et aux fiches de la base de connaissance WordPress ouverte aux clients des logiciels Berger-Levrault dont ils ont la compétence. Cet outil est également accessible aux salariés Berger-Levrault en permettant un accès plus large en ouvrant la base de connaissance WordPress à tous les logiciels Berger-Levrault.

En 2022, BL API c'est plus de 13 000 utilisateurs dont 62% d'organismes et entreprises clients, et plus de 700 000 questions posées. Au vu du nombre de questions posées par profil sur l'année 2022, et donc de sollicitations émises sur l'outil BL.API, l'utilisation de ce dernier progresse de 38% par rapport à 2021.

 **700 000**  
**questions**  
posées à BL.API

### 3 | Dispenser des formations de qualité certifiées Qualiopi

Pour une expérience client positive et une utilisation optimisée de nos solutions, Berger-Levrault accompagne ses clients par la mise en place de formations dédiées.

L'offre de formation s'est progressivement diversifiée et intensifiée. Berger-Levrault propose aujourd'hui 56 parcours digitaux différents.

Les formations sont multiformes : sur site ou à distance avec un formateur, digitales (en autonomie) ou hybrides (tutorées).

Ces formations s'appuient sur plusieurs outils : webinaires, tutoriel vidéo, e-learning, Serious Game, Quizz, etc. Cette variété permet d'intensifier les interactions avec l'apprenant et ainsi favoriser ses apprentissages.



Depuis décembre 2021, Berger-Levrault est certifié QUALIOPi.

C'est une certification qualité agréée par l'État pour impulser une dynamique d'amélioration continue des processus mis en œuvre par les organismes de formation.

Une des récentes nouveautés de cette certification est la prise en considération des apprenants en situation de handicap afin de leur fournir les conditions nécessaires à la bonne réalisation de leur formation. Autre nouveauté essentielle : l'évaluation complète de la formation, de la présentation du programme à la fin du parcours afin de recueillir la satisfaction

des participants. Enfin, Qualiopi permet aux bénéficiaires des formations de faire appel à des fonds publics ou mutualisés pour financer leurs actions de formation. Cela rend l'offre de formation lisible en externe, tout en rassurant les bénéficiaires sur le professionnalisme du prestataire choisi.

Cette certification est une vraie valeur ajoutée vis-à-vis de nos prospects et clients et démontre l'engagement de Berger-Levrault dans la réalisation de formations de qualité.

### 4 | Rendre nos solutions numériques accessibles à tout public

Depuis 2014, Berger-Levrault s'est investi dans une démarche d'accessibilité numérique orientée design inclusif afin de rendre ses produits utilisables pour tous ses utilisateurs en (situation de déficience ou non). Cette accessibilité numérique est considérée dès la conception d'un produit. La démarche de Berger-Levrault est conforme à la dernière version du référentiel RGAA.



Afin de rendre nos produits accessibles au plus grand nombre, Berger-Levrault dispense une formation accessibilité numérique pour ses collaborateurs et pour tous les projets qui en expriment le besoin. Pour la mise en place de cette démarche, nous avons été accompagnés par Atalan, acteur reconnu dans ce domaine.

Toutes les parties prenantes du projet sont accompagnées à la mise en place de l'accessibilité numérique dans leur produit, de la phase de conception, développement logiciel et jusqu'à la phase de recette. L'accompagnement concerne également la phase d'audit pour l'accessibilité numérique : utilisation de la grille de critères du RGAA.

La formation couvre les sujets réglementaires autour de l'accessibilité numérique, nos obligations légales et le positionnement de Berger-Levrault. Une partie pratique est dédiée à la compréhension puis à la mise en place des critères d'accessibilité numérique. L'objectif final est de rendre autonome les équipes projet pour leur permettre de mettre en place l'accessibilité numérique et mener les audits nécessaires.

## 5 | Formation interne à l'accessibilité numérique

Parce qu'il est nécessaire de rendre nos produits accessibles au plus grand nombre de clients et d'utilisateurs, Berger-Levrault forme ses talents à l'accessibilité. Pour cela, nous avons développé une formation interne dédiée à l'accessibilité numérique, animée par des collaborateurs de l'entreprise qui ont l'expertise de ce sujet (2 ergonomes logiciel et 1 ingénieur développement).



### 3 experts accessibilité

2 ergonomes logiciel  
et 1 ingénieur  
développement

Cette formation est ouverte à tous les projets demandeurs. Elle peut aller de 1 à 2 jours en fonction des profils. C'est une formation hybride mêlant un module e-learning de 20 minutes (prérequis obligatoire pour participer aux sessions) et 2 sessions à distance pour la partie pratique.

Chaque année, nous intégrons le sujet de l'accessibilité numérique dans notre plan de développement des compétences notamment pour former les nouveaux arrivants concernés par ce sujet.

En plus de son enjeu juridique, l'accessibilité fait partie de nos responsabilités sociétales liées au concept du « numérique responsable » dont l'objectif est d'améliorer l'empreinte écologique et sociale des technologies numériques.

## 6 | Diffuser des publications tournées vers le bien-commun

Optimiser la relation client, c'est aussi diffuser de l'information ciblée et pertinente par rapport aux grands enjeux de notre société. Ainsi, les publications d'« Horizons Publics » ou encore la nature des ouvrages édités sont en lien avec l'intérêt du bien commun. En 2022, nous pouvons par exemple citer les publications telles que :





Réduire notre empreinte  
environnementale et accompagner  
notre écosystème  
dans cette démarche



**7** ÉNERGIE PROPRE  
ET D'UN COÛT  
ABORDABLE



**13** MESURES RELATIVES  
À LA LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES





Selon les estimations de l'étude *Empreinte environnementale numérique mondiale* de GreenIT de septembre 2019, les technologies numériques sont responsables de 4% des émissions de Gaz à Effet de Serre mondiaux (GES). Selon l'ARCEP, ces émissions pourraient augmenter de manière significative si rien n'est fait pour en réduire l'empreinte : **+ 60 % d'ici à 2040.**

### Définition du risque

Ne pas rechercher la maîtrise de notre empreinte environnementale pourrait engendrer un impact négatif grandissant sur l'environnement et générer plusieurs types de risques :

- ▶ Ne pas répondre aux attentes croissantes de nos parties prenantes.  
Par exemple nos clients qui intègrent dans leurs appels d'offre, de plus en plus des critères RSE, et plus particulièrement des critères liés à la gestion de nos impacts environnementaux, ou encore les instances gouvernementales qui doivent respecter leurs engagements liés à l'Accord de Paris (limiter le réchauffement climatique à un niveau bien inférieur à 2°C, par rapport au niveau préindustriel).
- ▶ Un risque réputationnel lié à une image dégradée. La réputation est un actif stratégique important pour le développement et la valeur de l'entreprise.
- ▶ Un risque de baisse d'attractivité pour les talents qui accordent un intérêt particulier aux engagements environnementaux pris par l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

### Politique

Conscient de ces bouleversements, Berger-Levrault se mobilise pour une mesure approfondie de son empreinte environnementale afin d'identifier ses leviers d'actions et de s'organiser pour diminuer progressivement son empreinte.

### Enjeux

L'enjeu principal est de minimiser et maîtriser notre empreinte environnementale. Le second enjeu, directement lié, est de proposer des solutions numériques permettant d'accompagner notre écosystème dans leur propre parcours de décarbonation.

### Organisation

En vue de minimiser notre empreinte, il convient d'abord de la mesurer pour identifier nos plus forts leviers d'actions. À ce jour, les principaux axes de travail résultant des activités de Berger-Levrault concernent les déplacements professionnels et la gestion de ses bâtiments et infrastructures (Data center, équipements techniques et solutions numériques).

## 1 | Conformité réglementaire

Nous nous attachons à répondre aux exigences réglementaires en lien avec l'environnement. Dans le cas de l'audit énergétique et du BEGES décrit ci-après, Berger-Levrault fait le choix d'étendre l'exercice au-delà des demandes réglementaires.

### **1** Audit énergétique

Le périmètre sollicité par la réglementation est couvert par l'audit du bâtiment de Labège et celui de la flotte automobile. Afin d'avoir une vision élargie de la situation des équipements énergétiques de l'entreprise et des actions correctrices à mener pour aller vers plus de sobriété énergétique, Berger-Levrault a

complété l'audit réglementaire par l'audit complémentaire des 5 sites les plus consommateurs en énergie.

Les audits menés permettent :

- ✔ Un état des lieux des équipements et leurs caractéristiques techniques.
  - ✔ L'évaluation de la performance énergétique globale des bâtiments.
  - ✔ Le partage de recommandation d'actions pour optimiser et réduire nos consommations.
- Les audits seront terminés début d'année 2023 et permettront la mise en œuvre d'un plan d'action dédié à la réduction des consommations énergétiques.

## 2

### Décret tertiaire

Berger-Levrault se doit de réduire la consommation énergétique des bâtiments tertiaires. Ce décret s'adresse aux propriétaires et locataires de bâtiments tertiaires dont la surface d'exploitation est supérieure ou égale à 1 000 m<sup>2</sup>. La réglementation exige une réduction de la consommation d'énergie finale de 40% d'ici 2030, 50% d'ici 2040, et 60% d'ici 2050 par rapport à une année de référence comprise en 2010 et 2019.

À compter du 31 décembre 2022, les propriétaires ou locataires doivent communiquer chaque année, leurs consommations d'énergie pour l'année précédente et le suivi de leur plan d'action lié.

Au 31 décembre 2022, Berger-Levrault a procédé à ses déclarations de consommation relatives au Décret Tertiaire sur la plateforme OPERAT de l'ADEME.

Avec le projet « Save Energy » (détaillé plus loin dans un paragraphe dédié), Berger-Levrault commence dès à présent sa démarche de pilotage de sa consommation d'énergie. L'objectif est d'identifier des gisements d'économie et mettre en place progressivement des mesures de réduction des consommations jusqu'aux échéances du décret.

## 3

### BEGES

Ce bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES) évalue la quantité de GES par l'entreprise. À ce jour, seules les émissions directes et les émissions indirectes associées à l'énergie consommée (« scopes 1 et 2 ») doivent obligatoirement être prises en compte dans le BEGES.

Berger-Levrault réalise son BEGES réglementaire (« scope 1 et 2 ») en y ajoutant volontairement la mesure des déplacements professionnels (« scope 3 »). Cette volonté permet une vision plus représentative de l'impact réel de l'entreprise sur le changement climatique.

Nous rendons compte des résultats du BEGES dans la DPEF 2022 en précisant que le périmètre de cette obligation réglementaire peut être légèrement différent de celui de la DPEF, notamment car certains codes d'activité sont exclus. Par ailleurs, cet exercice est produit tous les 4 ans, c'est donc une image décalée que nous présentons par à rapport à 2022.

## 4

### DEEE

Berger-Levrault est tenu d'assurer ou de faire assurer l'élimination de ses Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques.

Cela concerne les équipements en fin de vie car ils sont par exemple hors d'usage, ou nécessitent un coût de réparation prohibitif, ou encore car ils sont en situation d'obsolescence par rapport aux besoins liés à notre activité.

## 2 | Mesures

### *Les déplacements professionnels*

Les déplacements professionnels sont, à ce jour, notre principale source de consommation énergétique et de fait notre principale source d'émission directes de GES identifiée.

Nous distinguons 3 modes de déplacement pour notre mobilité d'affaires :

- ✔ Déplacements automobiles (flotte Berger Levrault et location courte durée).
- ✔ Déplacements en avion.
- ✔ Déplacements en train.

En 2022, les émissions de CO2 relatives aux déplacements automobiles sont estimées à 1901 teq CO2 pour l'ensemble du périmètre Berger-Levrault.SA (flotte automobile et location). Notre flotte automobile est composée de 474 véhicules en moyenne sur l'année 2022, ils représentent 96% des émissions liées aux déplacements automobiles (ce qui correspond à une consommation de carburant de plus de 695000 litres sur l'année).

Les émissions des GES liés à notre flotte automobile représentent 86% des GES émis par tous nos modes déplacement confondus.



**1,9 tonnes**

équivalent CO2 en moyenne par ETP pour la mobilité d'affaire

La mobilité d'affaire globale est estimée à 2188 teq CO2 (incluant donc les déplacements en avion et en train), soit l'équivalent de 1.9 teq CO2 (Tonnes équivalent CO2) en moyenne par effectif équivalent temps plein.

Indicateurs liés aux déplacements professionnels	Unités	Berger-Levrault SA 2021	Berger-Levrault SA 2022
Émissions de gaz à effet de serre (GES) moyennes par ETP	Teq CO <sup>2</sup>	1,42	1,998
Émissions totales de GES totales	Teq CO <sup>2</sup>	1 367	2 190
Émission de GES liées aux véhicules de la flotte automobile Berger-Levrault	Teq CO <sup>2</sup>	1 146	1 829
Consommation de carburant des véhicules de la flotte automobile Berger-Levrault	Litres	421 068	695 049
Émissions de GES liées aux kilomètres parcourus par les véhicules de location	Teq CO <sup>2</sup>	45	72
Kilomètres parcourus par les véhicules issus de la location de courte et moyenne durée	Km	377 305	560 950
Émissions totales de GES liées aux déplacements professionnels – train	Teq CO <sup>2</sup>	1	3
Kilomètres parcourus lors des déplacements professionnels – train	Km	314 252	764 327
Émissions totales de GES liées aux déplacements professionnels – avion	Teq CO <sup>2</sup>	175	286
Kilomètres parcourus lors des déplacements professionnels – avion	Km	1 766 913	2 805 093

L'indicateur de Teq Co2 moyen par collaborateur progresse de 30% par rapport à 2021. Cette augmentation significative s'explique par :

- ✔ Un impact moindre des effets du Covid (contrairement aux années 2020 et 2021 impactées par une mobilité d'affaire plus faible du fait des situations de confinement).
- ✔ Un changement de périmètre de calcul (Berger-Levrault SA ayant intégré plusieurs filiales en cours d'année. Cf. note méthodologique).
- ✔ Et un accroissement naturel des émissions du fait d'un nombre de véhicules plus important lié à la volonté de développer l'activité commerciale (447 véhicules en moyenne sur l'année 2022 contre 57 véhicules en moyenne sur l'année 2021).

### Les émissions du BEGES

Les données présentées sont relatives au bilan réalisé sur les données 2020. Le périmètre de calcul de notre BEGES exclu certaines filiales ne répondant pas aux critères de code NAF ou d'effectif demandé.

#### 👉 Scope 1 : 1003 TeqCO<sub>2</sub>

93% du scope 1 est représenté par les émissions directes des sources mobiles à moteur thermique (flotte Berger-Levrault et location). La totalité des émissions directes de GES est en diminution de 42% par rapport au BEGES 2016. Cette variation est largement expliquée par la crise sanitaire Covid19 ayant fortement impactée notre activité et donc notre mobilité d'affaires via l'utilisation des véhicules automobiles.

#### 👉 Scope 2 : 57 TeqCO<sub>2</sub>

91% du scope 2 est représentée par les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité. La totalité des émissions indirectes associées à l'énergie est en baisse de 45% par rapport au BEGES 2016. Cette variation est possiblement liée à la diminution de la consommation énergétique des bâtiments durant les différentes restrictions de la crise sanitaire Covid19.

#### 👉 Scope 3 : 494 TeqCO<sub>2</sub>

Au regard de la mesure effectuée sur ce scope à ce jour, plus de 50% du scope 3 est représenté par les émissions liées aux

déplacements professionnels (avion et train). La totalité du scope 3 (intitulé : autres émissions indirectes de GES) est divisé par 3 par rapport au BEGES 2016. Cette variation est expliquée par la crise sanitaire Covid19 ayant fortement diminué notre activité et donc notre mobilité d'affaire via l'utilisation des transports aériens.

Au total, le bilan global des émissions de GES de Berger-Levrault atteint 1554 tonnes équivalent CO2 soit une baisse de 55% par rapport au bilan précédent (BEGES 2016), entièrement expliqué par l'impact de la crise sanitaire Covid19.

Ce dernier bilan n'est donc pas représentatif. L'édition 2024 permettra de rendre compte d'une vision plus ajustée de la réalité de notre empreinte carbone.

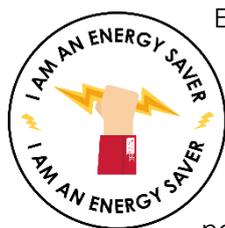
### Les DEEE

Les Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques sont centralisés sur notre site de Champigneulle et sont pris en charge par notre prestataire PAPREC.

2.9 tonnes ont été collectées pour recyclage ou récupération de métaux et composés métalliques. En plus des déchets valorisés pour le recyclage, 50 postes informatiques ont été cédés à la société Bis Repetita en région Occitanie (groupe ATF, acteur majeur de l'économie sociales et solidaire spécialisé dans la gestion du cycle de vie des matériels informatique et téléphonie mobile) pour leur donner une seconde vie.

## 3 | Actions

### Plan de sobriété énergétique « Save Energy »



En 2022, la hausse du coût de l'énergie, la mise en route d'un plan de sobriété par le gouvernement français ainsi que notre volonté de commencer à décarboner nos activités nous ont conduit à accélérer notre dynamique en matière de réduction de nos consommations énergétiques en mettant en place un plan d'action spécifique dédié à la sobriété énergétique.

La diminution de notre consommation énergétique devient incontournable et représente un enjeu majeur pour limiter nos impacts sur l'environnement. Une équipe interne pilote le plan de sobriété énergétique nommé « Save Energy » visant le suivi d'un plan d'action et d'accompagnement mobilisant à la fois différents services de l'entreprise ainsi que l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.

Ce plan d'action est prioritairement mis en place sur 3 volets principaux à fort impact :

- ✔ L'optimisation des consommations liées en particulier au chauffage et l'éclairage sur les 3 plus grands sites notamment équipés d'un système informatique permettant la gestion technique de bâtiment, supervisant ainsi l'ensemble des équipements qui y sont installés.
- ✔ L'optimisation des consommations du système de climatisation lié aux salles serveurs ou Data center.
- ✔ Les écogestes du quotidien à appliquer pour l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs sur tous les sites (bonnes pratiques liées à l'utilisation : du chauffage, de l'éclairage, à l'alimentation et au bon usage des outils informatiques ou d'impression, etc.).

Sur ce dernier volet, les collaborateurs et collaboratrices bénéficiant de véhicules professionnels :

- ✔ Ont été de nouveau encouragés à suivre le module de formation à l'écoconduite.
- ✔ En particulier à abaisser leur vitesse sur voie rapide de 130 km/h à 110km/h.

Les mesures globales d'écoconduite permettent d'optimiser les consommations de carburant notamment grâce à une conduite plus souple et moins rapide.

Pour accompagner notre démarche de réduction des consommations énergétiques, le suivi et l'analyse de nos consommations liées aux bâtiments sont effectués grâce à une solution que nous avons développée et que nous commercialisons. Cette solution, nommée BL.Predict, est une plateforme interopérable permettant d'accompagner la gestion durable des équipements & infrastructures, suivre avec précision les effets des réglages des équipements techniques, notamment via une maintenance prédictive.



## BL.Predict

Plateforme interopérable permettant d'accompagner la gestion durable des équipements & infrastructures

Cette plateforme nous permet de monitorer nos équipements afin d'optimiser notre plan d'action dans le temps.

Exemple : sur le site de Labège (notre plus grand bâtiment +6000m<sup>2</sup>), l'utilisation de BL.Predict pour le suivi, couplé à l'optimisation des réglages, les écogestes pratiqués par les collaboratrices et collaborateurs sensibilisés par une campagne de communication interne, ainsi que la mise en place d'un comité de pilotage régulier pour ajuster le plan d'action, nous a permis d'économiser plus de 35 000 kwh par rapport à la même période en 2021, soit une baisse de 31% de nos consommations sur les 3 derniers mois de l'année 2022 comparés à l'année 2021.



## 35 000 kwh

économisés sur la même période par rapport à 2021

### Écoconduite

Tous les collaborateurs ou collaboratrices utilisant un véhicule de la flotte Berger-Levrault doivent suivre le parcours de formation « risque routier et écoconduite ». Ce module rappelle les écogestes appliqués à la conduite dans le but de diminuer les consommations de carburant. En 2022, dans la continuité du plan « Save Energy », nous avons rappelé par une communication ciblée la nécessité de suivre à nouveau le module de formation lié à l'écoconduite en rappelant l'importance pour toutes et tous de diminuer les consommations de carburant, faisant partie intégrante de nos consommations d'énergie et représentant une part significative dans notre empreinte environnementale.

### Solutions technologiques pour la transition écologique

#### Exemple de BL.Predict

L'objectif de la solution BL.Predict est d'accompagner nos clients vers une gestion durable de leurs équipements et infrastructures. BL.Predict est une plateforme interopérable combinant IA (Intelligence Artificielle) et IoT (Internet of Things : Internet des objets).

Cette plateforme garantit les meilleures conditions d'exploitation pour allier économie d'énergies, qualité et rendement des équipements et infrastructures associées. Avec une gestion facilitée des données énergétiques, l'utilisation de BL.Predict est un outil pertinent dans un contexte de sobriété énergétique de plus en plus nécessaire.

#### Modèle SAAS

Berger-Levrault veut largement s'investir dans la commercialisation de solution SAAS (Software As A Service). Les solutions SAAS font partie du cloud computing, c'est-à-dire un concept de partage de services sur un réseau pour maximiser l'efficacité des ressources. L'infrastructure cloud répond à deux éléments essentiels d'une approche informatique plus durable : l'efficacité énergétique et l'efficacité des ressources.

Les ressources sont ainsi partagées par plusieurs utilisateurs partout dans le monde, maximisant ainsi la puissance de calcul et réduisant les impacts environnementaux (mutualisation de l'utilisation des équipements numériques). Par le biais des solutions SAAS, en externalisant leurs services numériques, les clients limitent ainsi le nombre de serveurs sur leur site. Étant donné l'empreinte carbone des équipements numériques (Cf. étude GreenIT), les solutions SAAS apportent une réponse efficace et concrète et constituent un choix pertinent pour les entreprises souhaitant réduire leur impact CO<sub>2</sub>.

Une étude réalisée en 2010 par Microsoft, Accenture et WSP Environnement and Energy a révélé que le déplacement des applications d'entreprise vers le cloud pourrait réduire l'empreinte carbone par utilisateur de 30 % pour les grandes entreprises déjà efficaces et jusqu'à 90 % pour les plus petites et les moins efficaces.

### Site internet Berger-Levrault

L'équipe Communication travaille à améliorer la conception du site web institutionnel. L'objectif est de le rendre moins énergivore et plus respectueux de l'environnement en intégrant des bonnes pratiques en termes d'éco-conception web.

Quelques exemples d'actions menées :

- ✔ Utilisation d'une police de texte répandue.
- ✔ Optimisation du code afin que le site soit généré rapidement en utilisant le minimum de ressources.
- ✔ Réduction du poids des images et remplacement des vidéos par des images cliquables.

Grâce à ces efforts d'optimisation, des paramétrages du site web, Berger-Levrault obtient la 2<sup>ème</sup> place sur 197 au classement des sites institutionnels des exposants du SMCL 2022 (Salon des Maires et des Collectivités Locales) de la catégorie TECH & Transformation numérique.



**2<sup>ème</sup> place**

sur 197 au classement  
des sites internet  
des exposants SMCL 2022

## INDICATEURS

Domaine de risque	Indicateur	2021	2022
Mobilité d'affaire	Tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels	1367	1901
	Taux de CO2 moyen émis par ETP pour les déplacements	1,4	1,9
Déchets spécifiques	Quantité des D3E collectée (kg)	2972	2959



**Innover ensemble  
pour accompagner  
la mutation des usages,  
les évolutions sociétales  
et les défis environnementaux**





### Définition du risque

L'innovation est la recherche constante d'améliorations de l'existant. L'innovation est primordiale pour s'adapter à un environnement en perpétuelle évolution. Elle est source de création de valeur pour nos clients et gage de pérennité pour l'entreprise. Ne pas investir dans l'innovation serait donc prendre le risque de ne pas être résilient et ne pas s'adapter aux évolutions technologiques, sociétales et environnementales auxquelles nous devons faire face.

### Enjeux

Créer des solutions technologiques qui facilitent et aident nos clients à faire mieux et plus vite pour se recentrer sur l'essentiel de leur activité. Créer des solutions qui répondent aux bouleversements sociétaux et environnementaux, notamment pour accompagner le développement des territoires.

### Politique

Berger-Levrault poursuit son engagement dans l'innovation nourrie par la recherche scientifique. La stratégie d'innovation regarde donc loin devant pour anticiper les évolutions sociétales et les avancées technologiques pour mettre à disposition des solutions numériques ayant un impact positif tant sur la société que l'environnement.

Berger-Levrault a pour objectif d'investir 25% de son chiffre d'affaires dans la recherche, l'innovation et le développement de nouveaux usages numériques. Cet objectif est à nouveau atteint en 2022.

Les domaines dans lesquels nous nous investissons :

- ✓ La digitalisation des échanges et de la connaissance.

- ✓ L'optimisation des usages.
- ✓ Le cloud et les services en ligne.
- ✓ La dématérialisation.
- ✓ Les nouvelles technologies au service de la performance.
- ✓ La data et l'intelligence artificielle.

## 1 | Partenariats

Notre système d'innovation s'appuie sur plusieurs partenariats. Voir exemples ci-dessous.

### En externe au travers de partenariats stratégiques

- ✓ INRIA (2021) : signature d'un contrat cadre en vue d'accélérer le développement de solutions numériques de rupture, basées en particulier sur l'usage renforcé de l'intelligence artificielle (IA). Cette collaboration vise à développer des plateformes opérationnelles permettant de mieux valoriser l'afflux massif de données provenant tant des usagers que des réseaux d'objets connectés, fondées sur des algorithmes avancés incluant des interfaces intelligentes, plus inclusives et respectueuses des données personnelles. Une équipe projet commune (LabCom) a notamment été créée.

- ✓ CNRS (2022) : signature d'un accord-cadre de 5 ans dans des projets de recherche communs en faveur de la ville durable. L'objectif de ce partenariat est d'accélérer le développement de services numériques qui améliorent les performances sociales, environnementales et économiques des territoires.

En 2022, Berger-Levrault, est à ce titre, la première ETI française à avoir signé ce type de partenariat avec ces 2 institutions.



### 1<sup>ère</sup> ETI

en France  
à être partenaire  
de l'INRIA & CNRS

## Mais aussi au sein du BL Institut (formation Berger-Levrault)

Le BL Institut et son conseil scientifique ont organisé la septième édition de l'École d'Été dont le thème en 2022 était « L'humain aujourd'hui et demain : autour de la simplicité, du rasoir d'Ockham à la complexité algorithmique. ». L'École d'été 2022 a permis à 33 talents de suivre sur 2 jours, un programme de réflexions et d'échanges avec des spécialistes afin de disposer des concepts et connaissances liés aux transformations de notre société. L'école d'été donne lieu à des restitutions de travaux sur le thème présenté en intégrant des éléments de stratégie numérique, d'évaluation des enjeux technico-économique, juridiques, sociaux et éthiques.

## 2 | Intervention et publications d'experts

Nos experts interviennent dans des colloques pour transmettre et se nourrir des connaissances nécessaires à l'accélération de l'innovation. Par exemple lors du PFIA 2022 (Plate-Forme Intelligence Artificielle) pour lequel nous avons été sponsor, nous avons également réalisé des publications et effectué des présentations.

Nos travaux de recherche sont publiés dans des revues scientifiques nationales et internationales.



### 32 publications

dans des revues scientifiques nationales ou internationales

## 3 | Écosystème

Berger-Levrault appartient à l'écosystème de la recherche. À ce titre, nous sommes membres des instances suivantes :

- ✓ Conseil d'administration et conseil d'orientation stratégique de l'ANRT (Association Nationale Recherche Technologie).

- ✓ Conseil d'administration de l'AFIA (Association Française pour l'Intelligence Artificielle).
- ✓ Comité de pilotage industriel de l'Institut Mines Telecom.
- ✓ Collège industriel du groupe de recherche IGRV.
- ✓ Conseil d'administration d'Occitanie Data.
- ✓ Conseil de gestion de l'école d'ingénieur en eSanté ISIS.
- ✓ Conseil de perfectionnement du Master IHM Université Paul Sabatier et de l'ENAC.

## 4 | Programmes de recherche

En 2022, notre équipe de 46 chercheuses et chercheurs répartis sur le groupe Berger-Levrault (dont 27 sur le périmètre BLSA) poursuit son travail sur des programmes liés à la recherche appliquée sur nos moyens industriels et des programmes permettant d'apporter des solutions aux métiers de nos clients et aux enjeux de la société.



### 46 membres

dans les équipes de recherche

*4 programmes sur la recherche appliquée à nos moyens industriels (production de logiciels)*

-  Architectures logicielles organiques et adaptatives.
-  Testabilité et analyse du comportement dynamique des logiciels.
-  Mécanisme d'interopérabilité, monitoring de flux, génération de connecteurs.
-  Systèmes d'assemblage de déploiements continus et de monitoring d'un parc logiciel hétérogène et dynamique.

Ces programmes de recherche ont pour vocation de moderniser la manière dont nous développons les services numériques. Les

travaux qui y sont menés, sont réalisés en collaboration avec de multiples laboratoires académiques français tel que l'INRIA à Lille, l'IRIT et le LAAS à Toulouse, le LIRMM à Montpellier et le DISP à Lyon.

L'ensemble de ces travaux donnent lieu à des publications scientifiques accessibles par le grand public dans les bases de données bibliographiques telles que HAL.

*8 programmes sur la recherche appliquée pour apporter des solutions aux métiers de nos clients et aux enjeux de la société*

☛ Intelligence Artificielle appliquée à la gestion.

☛ Détection de la fragilité des personnes âgées et aide au maintien à domicile.

☛ Robotique sociale.

☛ Gestion de plannings, de flux, algorithmes d'optimisation.

☛ IHM avancée, réalité augmentée, datavisualisation.

☛ Internet des Objets, Reconnaissance d'objets, reconstructions géométrique et sémantique.

☛ Approche systémique de la ville : interface gestionnaire, citoyen, territoire et objets techniques.

☛ Intelligence Artificielle appliquée à la gestion d'équipement.

Ces programmes ouvrent la voie vers des nouveaux usages du numérique.

Par exemple, nous étudions l'usage de l'intelligence artificielle pour automatiser tout un ensemble de tâches administratives à faible valeur ajoutée. Notre ambition est, à terme, d'amener le numérique à soulager le travail des agents administratifs territoriaux.

De la même manière, nous étudions l'usage de la robotique dans les EHPADs pour comprendre l'acceptation de ces technologies auprès des personnes âgées et du personnel soignant. Ce travail est réalisé par une sociologue, ce qui démontre notre volonté d'approcher ces problématiques avec un regard humain et pas seulement sur l'aspect technique.

Ces travaux donnent également lieu à des publications scientifiques accessibles par le

grand public dans les bases de données bibliographiques telles que HAL.

Enfin, la recherche appliquée et l'innovation se concrétisent en débouchant sur des solutions logicielles commercialisées par Berger-Levrault, avec l'exemple de celle de BL.Predict.



## BL.Predict

Plateforme IoT et IA pour l'Industrie 4.0, le Smart Building et la Smart City

Cette plateforme IoT dédiée à la maintenance est capable de traiter toutes les composantes de la chaîne IoT, du capteur à la valorisation des données dans la GMAO. Elle permet ainsi aux services techniques de disposer des données prévisionnelles nécessaires au déclenchement optimal de la maintenance préventive et à l'optimisation du fonctionnement des équipements.

BL.Predict devient ainsi un formidable outil pour l'optimisation de la gestion des équipements dans le cadre d'un plan de sobriété énergétique par exemple.

Pour en savoir plus



## Site internet dédié

[www.research-bl.com](http://www.research-bl.com)



**Construire ensemble  
des initiatives solidaires  
au service des territoires**





### Définition du risque

Nous accompagnons la transformation de nos clients par l'outil numérique. Une faible présence sur le sujet des évolutions du numérique ou de la fracture liée au numérique par exemple, représenterait un risque pour l'entreprise en termes de confiance et de visibilité auprès de son écosystème et de ses différentes parties prenantes.

Nous avons donc la responsabilité sociétale et environnementale de nous impliquer pour le bon usage et développement du numérique sur le territoire. Cette implication se traduit par la gestion de l'impact économique, social et environnemental de l'entreprise afin de contribuer de manière adaptée aux besoins de développement durable de son écosystème et des territoires en particulier.

### Enjeux

- ✔ Contribuer aux réflexions stratégiques et engagées, ainsi que développer les connaissances pour le développement de nos écosystèmes (clients, Think-Tanks, communautés locales, etc.).
- ✔ Participer à la lutte contre l'illectronisme.
- ✔ Favoriser et contribuer au développement d'initiatives solidaires, notamment en donnant la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs de s'impliquer dans des actions citoyennes.

### Politique

En tant qu'entreprise responsable, Berger-Levrault est une entreprise actrice sur ses territoires d'implantation et entend générer un impact positif sur l'ensemble de son écosystème. L'objectif est de contribuer au développement des territoires en construisant des relations durables avec le tissu

économique, social et associatif notamment en soutenant des actions qui ont du sens pour le bien commun et pour promouvoir un numérique utile et accessible à tous.

## 1 | Couverture nationale

Avec ses 15 implantations sur le territoire, Berger-Levrault s'attache à conserver sa présence sur l'ensemble du territoire national et participe activement à l'emploi local.



**15**  
**implantations**  
sur le territoire national

## 2 | Implication sociétale multiforme

Voici quelques exemples d'actions illustrant notre politique sur le volet sociétal de notre stratégie RSE, témoignant de notre implication dans nos écosystèmes et favorisant le développement de la connaissance.

### *Interventions externes en tant que spécialiste*

Deux exemples :

#### Participation à des tables rondes ou cercle de réflexion de think tank

Le responsable de la recherche chez Berger-Levrault, qui coordonne une équipe multidisciplinaire de chercheurs, est intervenu à la conférence : « Green Code, mythe ou réalité ? » auprès du Cluster Digital 113.

Au cours de cet atelier le sujet a été abordé par le biais des outils et des techniques et également l'état de l'art du Green Code dans un contexte IOT, IA, Cloud, Front et Backend, Mobile.

 Participation à la PFIA (Plate-forme Intelligence Artificielle en France), événement annuel qui réunit la communauté française de l'IA, partage des connaissances et aborde des problématiques communes. En juin 2022,

l'événement s'est tenu à St Etienne et a réuni plus de 350 chercheurs industriels et étudiants autour de plusieurs conférences sur l'IA (apprentissage artificiel, ingénierie des connaissances, représentation et raisonnement, systèmes multi-agents, applications pratiques de l'IA, etc.) L'IA étant l'un des sujets phares de l'équipe DRIT (Direction de la Recherche et de l'Innovation Technologique), Berger-Levrault a soutenu l'association dans son action en la parrainant et en participant activement à l'événement.

Plusieurs publications et articles scientifiques des doctorants Berger-Levrault ont été acceptés et partagés à cette occasion, notamment :

- ✔ Un article sur l'état de l'art de l'industrie de l'énergie. Méthodes d'IA pour détecter les anomalies dans les flux de données.
- ✔ Un article sur le développement d'une architecture originale de réseau neuronal dans un nuage de points pour détecter des objets urbains.
- ✔ Une présentation de nos avancées de la recherche sur l'IA et le traitement du langage naturel (PNL) au cours d'une conférence.

### Interventions auprès des jeunes

#### Exemple du programme Wi-Filles

**21,5%**

de femmes travaillent dans le numérique

Wi-Filles est un programme d'insertion pour promouvoir les métiers du numérique auprès des adolescentes. L'objectif de ce programme est d'inciter les jeunes filles de 14 à 17 ans à découvrir les métiers du numérique en les initiant à plusieurs aspects de cet environnement de travail (création de site internet, cybersécurité, etc.). Dans ce cadre, trois talents féminins de la DRIT (Direction de la Recherche et de l'Innovation Technologique) chez Berger-Levrault, travaillant notamment sur le Traitement Automatique du Langage Naturel ont accueilli un groupe d'une dizaine de jeunes filles pour les initier aux différents domaines du numérique. L'édition 2022 a proposé la découverte de la PNL

(Programmation Neuro Linguistique) appliquée à la Pop Music. Comme la PNL peut être un sujet très complexe, l'équipe PNL a utilisé un exemple qui n'a pas été produit par Berger-Levrault pour rendre l'explication accessible et divertissante pour un jeune public.

### Initiatives pour lutter contre l'illectronisme et favoriser l'inclusion numérique

**17%**

de la population française est concernée par l'illectronisme (Insee)

L'illectronisme se définit comme la difficulté, voire l'incapacité, à utiliser les appareils numériques et les outils informatiques en raison d'un manque ou d'une absence totale de connaissances à propos de leur fonctionnement. Une problématique que la crise sanitaire a accentué : l'accès au numérique, et les compétences que ce dernier requiert, sont plus que jamais indispensables au quotidien des Français. Pour continuer à apprendre, travailler, avoir accès aux soins et à ses droits, se divertir, consommer, etc.

Berger-Levrault cherche à lutter contre l'illectronisme en facilitant la prise en main d'outils numériques par ses collaborateurs et collaboratrices mais également auprès des usagers de ses solutions logicielles.

✎ En interne, l'utilisation quotidienne des outils numériques collaboratifs est devenue indispensable. Pour vulgariser et faciliter la prise en main ainsi que l'utilisation de ces outils, chaque collaborateur et collaboratrice a accès dans son espace formation à un e-learning concernant les outils « Office 365 », et en particulier : Outlook, Teams, One Drive, One Note.

✎ Les usagers de nos solutions sont accompagnés dans cette démarche et ont également accès à :

✔ Une aide personnalisée intelligente (BL.API) qui centralise l'accès aux FAQ (Foire Aux Questions), aides en lignes et fiches de connaissance en lien avec les solutions qu'ils utilisent,

✔ Un parcours de formation dédié pour faciliter leur « quotidien métier » grâce à une bonne prise en main des solutions Berger-Levrault.

Des formations multiformes : sur site ou à distance avec un formateur, digitales (en autonomie) ou hybrides (tutorées). Ces formations s'appuient sur plusieurs outils accessibles à tout moment : webinaires, tutoriel vidéo, e-learning, Serious Game, Quizz, etc. Cette variété permet de favoriser les apprentissages et l'appropriation des solutions logicielles.

### *Des initiatives Quick Wins volontaires*

Berger-Levrault est un acteur engagé dans son écosystème. À titre d'exemple, l'entreprise encourage les rencontres à l'extérieur et au sein de ses établissements afin de donner à ses interlocuteurs (ex : professionnels, collégiens, lycéens, étudiants, jeunes en échec scolaire...) une représentation la plus concrète possible des métiers du numérique, permettant ainsi une meilleure compréhension, gage de réussite en matière d'insertion et de recrutement.

Ainsi, nous continuons d'œuvrer auprès d'organismes tel que Face et Simplon, notamment grâce au Quick Win « Social & Digital » proposé par un groupe de collaboratrices et collaborateurs volontaires et engagés sur le numérique et l'inclusion.

Par exemple :

- ✔ En offrant des témoignages et partages d'expérience de femmes travaillant dans le numérique à la maison de l'orientation de Toulouse.
- ✔ En participant à des forums métiers à destination de collégiens issus des QPV.
- ✔ En accueillant des stagiaires de troisième issu du réseau d'éducation prioritaire avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion.
- ✔ En participant au programme #hackeuses de Simplon (programme de qualification numérique 100% féminin).

D'autres initiatives solidaires, telles que des collectes caritatives à destination des étudiants en difficulté, viennent par exemple compléter les participations bénévoles des collaboratrices et collaborateurs.

## 3 | Fondation Berger-Levrault



Le Groupe Berger-Levrault a des valeurs humanistes qui, au-delà de s'exprimer au travers de choix stratégiques, s'expriment également par des actions collectives et solidaires en lien avec notre Responsabilité Sociétale et portées par la Fondation Berger-Levrault.

### *Mission de la Fondation Berger-Levrault*

Soutenir des idées innovantes dans les domaines de la culture et de l'éducation ainsi que de la préservation du patrimoine.

### *Exigence de transparence*



## 40 ans

d'existence sous l'égide de la Fondation de France

Berger-Levrault a choisi de placer le régime de sa Fondation sous l'égide de la Fondation de France pour des raisons de rigueur, de confiance et de transparence.

Reconnue pour son sérieux et sa fiabilité, la Fondation de France se consacre depuis 40 ans à la philanthropie. Berger-Levrault a ainsi la garantie d'une gestion comptable et financière transparente et la certitude que ses fonds sont consacrés à l'enjeu du financement choisi.

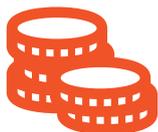
### *Sélection des projets*

Toutes les demandes reçues passent une première sélection réalisée par des délégués généraux, permettant de valider que les dossiers sont bien conformes au cadre et à l'objet de la Fondation. Les projets sélectionnés sont ensuite soumis au comité exécutif de la Fondation qui se réunit au minimum deux fois par an, composé de 8 membres dont 3 collaborateurs Berger-Levrault. Les projets soutenus sont consultables directement sur notre site internet.

## Résultats

Le montant versé par Berger-Levrault à la fondation est de 68 000€ en 2022.

Cette année, la fondation Berger-Levrault a versé 95 144€ qui ont permis de financer 40 bénéficiaires sur tout le territoire français ce qui a permis de financer davantage de projets suivant le choix de la qualité des dossiers validés par la fondation de France.



**95 144 €**

de financements  
auprès de 40  
bénéficiaires

Au total, 228 projets soutenus depuis 2016 pour un total de 479 944€ de financement versé.

Les ODD les plus représentés dans les projets financés en 2022 sont relatifs à : l'éducation de qualité(4), la réduction des inégalités(10) et le bien-être (3).

## INDICATEURS

Domaine de risque	Indicateur	2021	2022
Développement des territoires	Nombre de projets financés par la Fondation	31	40

# Annexe

## Note méthodologique

### Période de reporting

Les données collectées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année 2022. La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

### Périmètre du reporting

La réglementation en vigueur concernant la publication de la DPEF impose d'effectuer le reporting sur le périmètre de l'entreprise Berger-Levrault S.A. En 2021, notre DPEF rendait compte sur le périmètre « France » de Berger-Levrault (incluant ainsi l'ensemble des sociétés françaises du Groupe : CARL, Sigems, Sigems Data Center, Segilog, Neolink, Expertiz Santé, Médialis et Escort) ainsi que le périmètre Berger-Levrault S.A. En 2022, le reporting de la DPEF s'effectue uniquement sur le périmètre Berger-Levrault S.A.

### Evolution de périmètre

Au cours de l'année 2022, les sociétés Sigems, Sigems Data Center, Expertiz Santé, Médialis et Escort ont été intégrées à la société Berger-Levrault S.A. La DPEF 2022 reporte donc sur un périmètre élargi par rapport à l'année 2021.

### Présentation des principaux risques

Les risques significatifs évoqués dans le présent document ont été déterminés en fonction de critères en lien avec la pérennité de l'entreprise. Notre force première : les collaboratrices et collaborateurs. Les risques associés sont : leur employabilité, leur bien-être et l'attractivité de l'entreprise permettant d'assurer la continuité des services. Pour assurer la pérennité de Berger-Levrault, il est également primordial de conserver la confiance de nos clients. Pour cela, il nous appartient de gérer les risques liés à la cybersécurité, la protection des données, l'éthique des affaires ainsi que notre impact environnemental et sociétal. Ces six grandes familles de risques se retrouvent également dans notre matrice de matérialité (réalisée en fin d'année 2021).

### Description des politiques appliquées

Pour chaque risque significatif, nous présentons l'enjeu pour Berger-Levrault ainsi qu'une description

des politiques mises en œuvre pour prévenir, identifier ou atténuer leur survenance.

### Choix des indicateurs

Les résultats des politiques mises en œuvre sont mesurés au travers d'indicateurs sélectionnés de manière à fournir des informations pertinentes sur les risques et enjeux couverts par nos politiques.

### Comparabilité des indicateurs

- Les indicateurs sont produits sur le périmètre Berger-Levrault S.A. En 2022, le périmètre Berger-Levrault S.A évolue grâce à l'intégration d'une partie de ses filiales (Cf. périmètre de reporting et évolution de périmètre). En 2021, Berger-Levrault S.A est contributeur majoritaire des données reportées ce qui a peu d'impact sur les variations expliquées sur les données 2022.
- Concernant le cas particulier des tonnages équivalent CO2 émis par les déplacements professionnels, les prestataires Voyagexpert et Avis nous fournissant les données relatives à notre mobilité d'affaires, intègrent la méthode de calcul basée sur les référentiels de l'ADEME depuis 2021.

### Consolidation des données et contrôle interne

Les indicateurs proviennent des données transmises par les différentes directions de Berger-Levrault : Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique, Direction des Achats, Direction RGPD & Cybersécurité, Direction financière, Direction Recherche Innovation Technologique & Direction des Partenariats.

### Vérification externe

L'Organisme tiers indépendant (OTI) désigné pour vérifier la DPEF est le cabinet d'audit PWC.

Il produit un avis motivé sur :

- La conformité de la DPEF 2022 aux dispositions prévues au I et II de l'article R. 225 105 (présentation et contenu de la DPEF).
- La sincérité des informations fournies, en particulier des résultats des politiques, incluant les indicateurs clés de performance (3° du I et UU de l'article R. 225-105).

### Justifications des exclusions des thématiques obligatoires

Les informations suivantes listées au 2e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ne sont pas jugées pertinentes, compte tenu de la nature des activités du Groupe Berger-Levrault : l'économie circulaire, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, le respect d'une alimentation responsable, équitable et durable.

# Annexe

## Récapitulatif des indicateurs



Domaine de risque	Indicateur	2021	2022
<b>Attraction et fidélisation des talents</b>	Part de l'effectif sédentaire pratiquant le télétravail	87%	84%
	Taux de Turn over	12%	14%
<b>Développement des compétences</b>	Part de l'effectif ayant suivi au moins une action de formation	77%	97%
	Nombre total d'heures de formation / ETP	6,7	6,4
	Nombre d'alternants (dont le contrat a démarré en année N)	36	50
	Nombre d'ateliers Let's Learn en année N	32	13
<b>Diversité et égalité des chances</b>	Nombre de managers ayant suivi le parcours "culture management commune" en année N	35	17
	Taux de managers femme	34%	34%
	Nombre d'actions auprès des partenaires	4	4
	Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	4,4	NA
<b>Ethique</b>	Nombre de personnes en situation de handicap au 31/12/N	36	52
	Nombre d'alerte formulées au comité d'éthique	0	0
	Part de l'effectif formé à la RGPD	16%	81%
<b>Sécurité des données</b>	Part de l'effectif formé à la cybersécurité	47%	94%
<b>Cybersécurité</b>	Tonnage de CO2 émis par les déplacements professionnels	1367	1901
<b>Mobilité d'affaire</b>	Taux de CO2 moyen émis par ETP pour les déplacements	1,4	1,9
	Quantité des D3E collectée (kg)	2972	2959
<b>Déchets spécifiques</b>	Nombre de projets financés par la Fondation	31	40
<b>Développement des territoires</b>			



## CONTACTS

**Maryse PENEN**  
Directrice Communication et RSE  
[maryse.penen@berger-levrault.com](mailto:maryse.penen@berger-levrault.com)

**Siège social**  
892 rue Yves Kermen, 92100 Boulogne-Billancourt

**Centre administratif et opérationnel**  
64 rue Jean Rostand, 31670 Labège



[berger-levrault.com](http://berger-levrault.com)

