

A low-angle, upward-looking photograph of a modern building's facade. The building features large glass windows and a curved section on the right. The word "videlio" is prominently displayed on a white horizontal band. The sky is a clear, vibrant blue.

videlio

> **Rapport d'impact 2022**
Opérateur de services audiovisuels durables

Chers lecteurs,

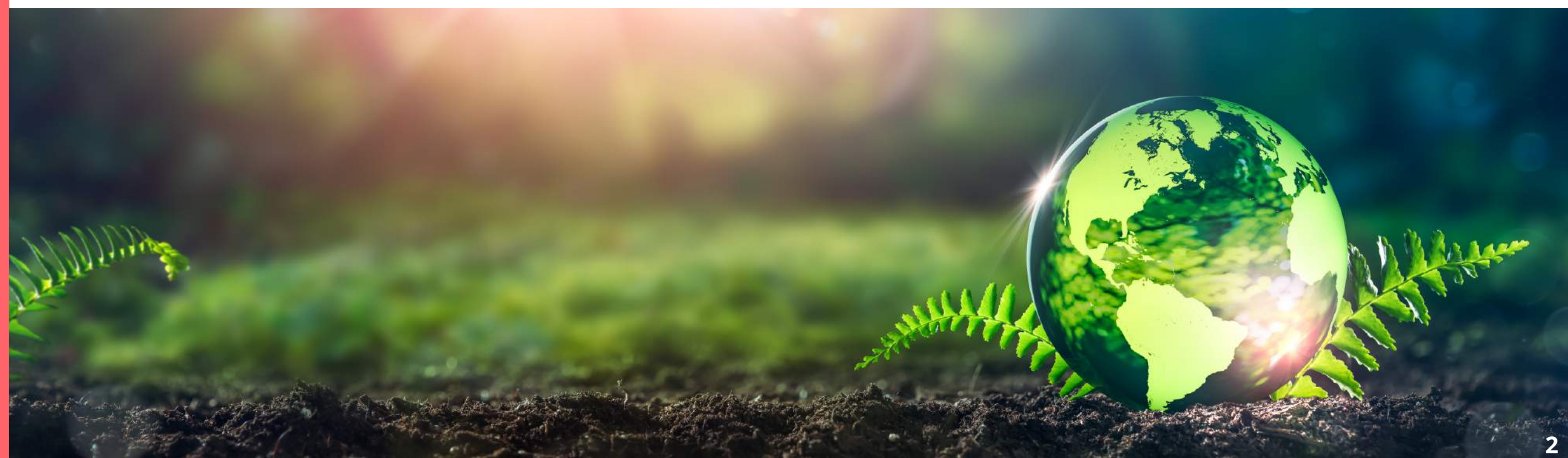
Le groupe Videlio est heureux de vous présenter son rapport d'impact 2022.

Ce dernier met en évidence nos enjeux, nos actions, nos résultats chiffrés et objectifs sur les questions relatives à nos trois piliers d'engagement :

- L'environnement
- Le social
- La gouvernance et l'éthique des affaires

Sommaire

Présentation de l'entreprise	p.4
Stratégie RSE	p.12
Pilier 1 : Environnement	p.18
Pilier 2 : Social	p.37
Pilier 3 : Gouvernance et éthique des affaires	p.65
Synthèse des priorités RSE de Videlio	p.75





Leader du marché de l’intégration et des services audiovisuels, le groupe Videlio est résolument engagé dans une démarche RSE, faisant partie d’un de ses axes stratégiques. Cette démarche, nous la poursuivons par devoir et surtout par conviction car elle est, par essence, au cœur de nos trois activités.

La RSE, indissociable de notre raison d’être

A travers son activité « Croisière », Videlio participe à la construction de navires développant aujourd’hui des technologies moins polluantes. A bord, des passagers en quête de bien-être, de bonheur et d’émotions.

Par notre activité « Media-Entertainment», Videlio-Events offre au grand public de créer du lien social à l’occasion de grandes manifestations sportives, cul-

turelles, citoyennes... et aux entreprises de fédérer, embarquer, motiver leurs salariés sur site, ou bien à distance pour limiter leur empreinte carbone. Nos experts de la Post-Production quant à eux, opèrent dans les domaines du Son et de l'Image en installant du matériel de pointe fait pour durer dans le temps. Le pôle Media enfin, intègre leurs solutions audiovisuelles au sein des médias pour permettre la circulation de l'information, ou au sein des cars régies déployés en France, en Europe, en Afrique, pour permettre la production d'événements à distance !

Notre activité « Environnement de travail » favorise l'expérience des collaborateurs de nos clients sur leur lieu de travail, et facilite le travail hybride par l’usage de solutions audiovisuelles simples et pérennes. En outre, cette activité contribue à limiter les déplacements professionnels,

"Simplifier le quotidien et sublimer les expériences grâce à nos services de solutions audio et vidéo professionnelles et durables", de notre raison d'être découle notre volonté d’être non seulement au rendez-vous de nos obligations mais aussi et surtout, d’agir collectivement pour répondre aux défis de notre monde.

Une action concrète, coordonnée et mesurée

En outre, notre politique RSE s’inscrit dans une exigence d’actions concrètes, objectivées et mesurables, décli-

née sur 3 piliers : Social, Environnemental, Gouvernance et Ethique des Affaires.

Nos talents, premiers acteurs du changement

Cette politique est menée pour et avec nos fournisseurs, pour et avec nos clients. Elle est portée par la richesse de Videlio : ses collaborateurs. C'est parce que nous sommes convaincus de cela que nous souhaitons faire du groupe Videlio une Great Place To Work®.

En France Métropolitaine, grâce à nos 16 agences, nos talents sont au plus près des territoires et de nos clients pour être en première ligne du changement. Ce maillage local est la force de Videlio. Il favorise les circuits courts en termes de ressources humaines et matériel. Cette proximité, associée à notre désir d'excellence technique, doit permettre au groupe Videlio d'endosser son rôle de moteur dans la croissance durable de l'écosystème de l'intégration et des services audiovisuels.

C’est ensemble, auprès de vous, que nous bâtirons une transition plus durable. Chaque pas compte.

Xavier RENAUD
Président

L'ENTREPRISE

VIDELIO

QUI SOMMES-NOUS ?



Leader de l'intégration et des services audiovisuels, Videlio accompagne les entreprises en France et dans le monde grâce à ses 3 activités : Environnement de travail, Événementiel, Croisière.

Notre mission ? Concevoir, intégrer et opérer des solutions de communication audio et vidéo professionnelles, durables et sur-mesure, pour simplifier le quotidien et enrichir les expériences de nos clients.

Avec 16 agences en France Métropolitaine et plusieurs pôles d'expertises, nous sommes au plus près de nos clients pour déployer des solutions innovantes, centrées utilisateurs, en parfaite connaissance de leur secteur, de leurs marchés, de leurs besoins.

Le Groupe emploie 1000 collaborateurs dans 7 pays dont 649 en France, ce qui permet de faire rayonner notre savoir-faire, acquis depuis plus de 30 ans, en Europe et à travers le monde.



3 ACTIVITÉS AU CARREFOUR DE LA COMMUNICATION ET DE L'ÉMOTION

CROISIÈRE | MEDIA ENTERTAINMENT | ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



La Station 141



Videlio
Corporate



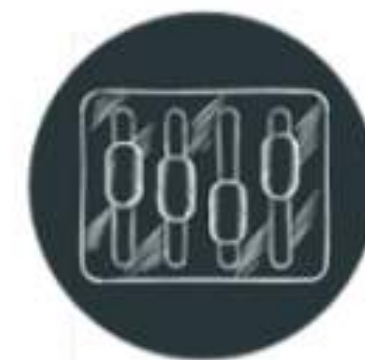
Videlio cruise



Videlio
scénotechnique



Videlio
Events



Videlio post-
production



Videlio média

Notre vision

Libérer le pouvoir de la technologie pour la mettre au service de l'expérience de nos clients

Notre mission

Simplifier le quotidien et enrichir les expériences grâce à nos services de solutions audio et vidéo professionnelles et durables



Nos valeurs



Passion

C'est éprouver de la fierté et du plaisir en réalisant sa mission au quotidien



Agilité

C'est savoir s'adapter à son environnement et être force de proposition en toutes circonstances au service du client



Responsabilité

C'est agir dans l'intérêt de l'entreprise et assumer les conséquences de ses décisions



Esprit d'équipe

C'est jouer collectif et faire preuve de solidarité envers ses coéquipiers

Gouvernance - 2022/2023

Notre organisation et notre mode de management reposent à la fois sur l'autonomie, la responsabilisation et la mise en réseau de nos équipes et de nos compétences.

Ainsi, elle est à la fois métier et locale. Ce modèle favorise la performance et la transversalité entre les métiers permettant le développement d'offres globales.

Pour mener à bien sa politique RSE :

- Le Comité Exécutif Groupe définit cette politique
- Le Comité RSE propose une feuille de route pour l'année à venir, mobilise les collaborateurs autour de la stratégie RSE de l'entreprise, suit le déploiement du plan d'actions au travers de KPI de moyens et de résultats, et s'appuie sur les référents RSE
- Les référents RSE, dans chacune des grandes régions de Videlio en France, sont les relais de la démarche et des actions RSE à l'échelle locale.



Xavier RENAUD
Président



Guillaume DURIEUX
Directeur Général Opérations



Florence NONY
Directrice des Ressources Humaines
Sponsor RSE



Christophe GRIGNON
Directeur Général Activité Cruise



Nadia FLET
Directrice Administrative & Financière

Le Comité RSE

Le comité RSE, composé de 7 membres, est une instance pérenne créée en 2020. Dans le cadre de la politique RSE de Videlio, ses objectifs sont les suivants :

- S'appuyer sur la stratégie RSE définie par le Comex
- Proposer un plan d'actions et le déployer au sein du Groupe
- Mesurer la performance des actions selon des KPI définis
- Se réunir en instance tous les mois pour coordonner les actions

Dans le cadre de la politique de bonne conduite menée auprès des collaborateurs et de nos partenaires, nos objectifs poursuivis sont les suivants :

- Concevoir une formation en ligne relative aux règles de bonne conduite à adopter au sein et à l'extérieur de l'entreprise ;
- Déployer un dispositif éthique applicable à toutes les parties prenantes de l'activité audiovisuelle (Code de bonne conduite, Charte des achats responsables, Code éthique tiers).



Les référents RSE

Engagés aux côtés du comité RSE, les référents ont pour mission de déployer la stratégie et les actions RSE dans leur région. Les objectifs du réseau de référents sont les suivants :

- Être formé à la RSE ;
- Expliquer la stratégie et les actions RSE auprès des collaborateurs de leur région ;
- Être le relais des questions, suggestions et problématiques de leur région ;
- Mettre en place des actions de sensibilisation au niveau local ;
- Partager les actions de la région pour capitaliser sur les bonnes pratiques dans l'ensemble des régions.



Notre démarche RSE en dates clé



The background of the slide features a warm, yellowish-gold color palette. It is filled with dark silhouettes of people working in an office environment. On the right, a person is seen in profile, looking at a computer monitor. To their left, other figures are partially visible, some appearing to be at desks with equipment. The overall atmosphere is one of focused activity in a modern, possibly tech-oriented workspace.

Stratégie RSE

La politique RSE Videlio

Les 3 piliers de notre politique RSE

La politique RSE de Videlio repose sur trois piliers fondamentaux qui agissent de manière synergique au service de notre exigence d'actions et de résultats.

La démarche RSE est écrite comme priorité stratégique dans la croissance économique du groupe Videlio.

Les 5 priorités stratégique de Videlio

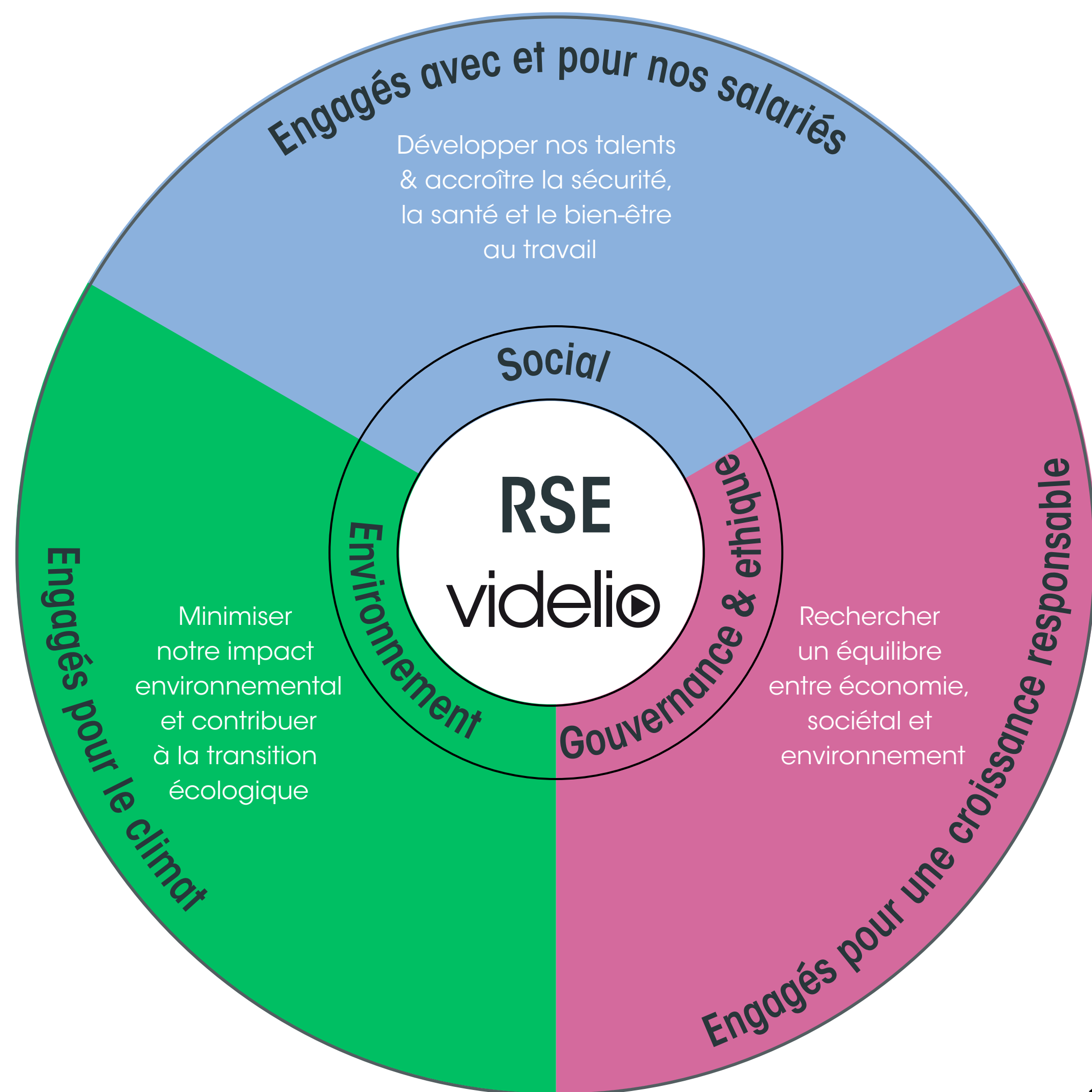
Organisation : décentralisée, simple, agile, responsabilisante et créatrice de valeur.

Footprint : consolider notre positionnement en expertise/géographie/verticale en France. Se renforcer à l'export et en Europe.

Services : promouvoir nos offres de services auprès de nos clients.

Engagement et qualité de vie au travail : attirer, intégrer et retenir nos talents.

Croissance durable : renforcer notre responsabilité sociale et environnementale.



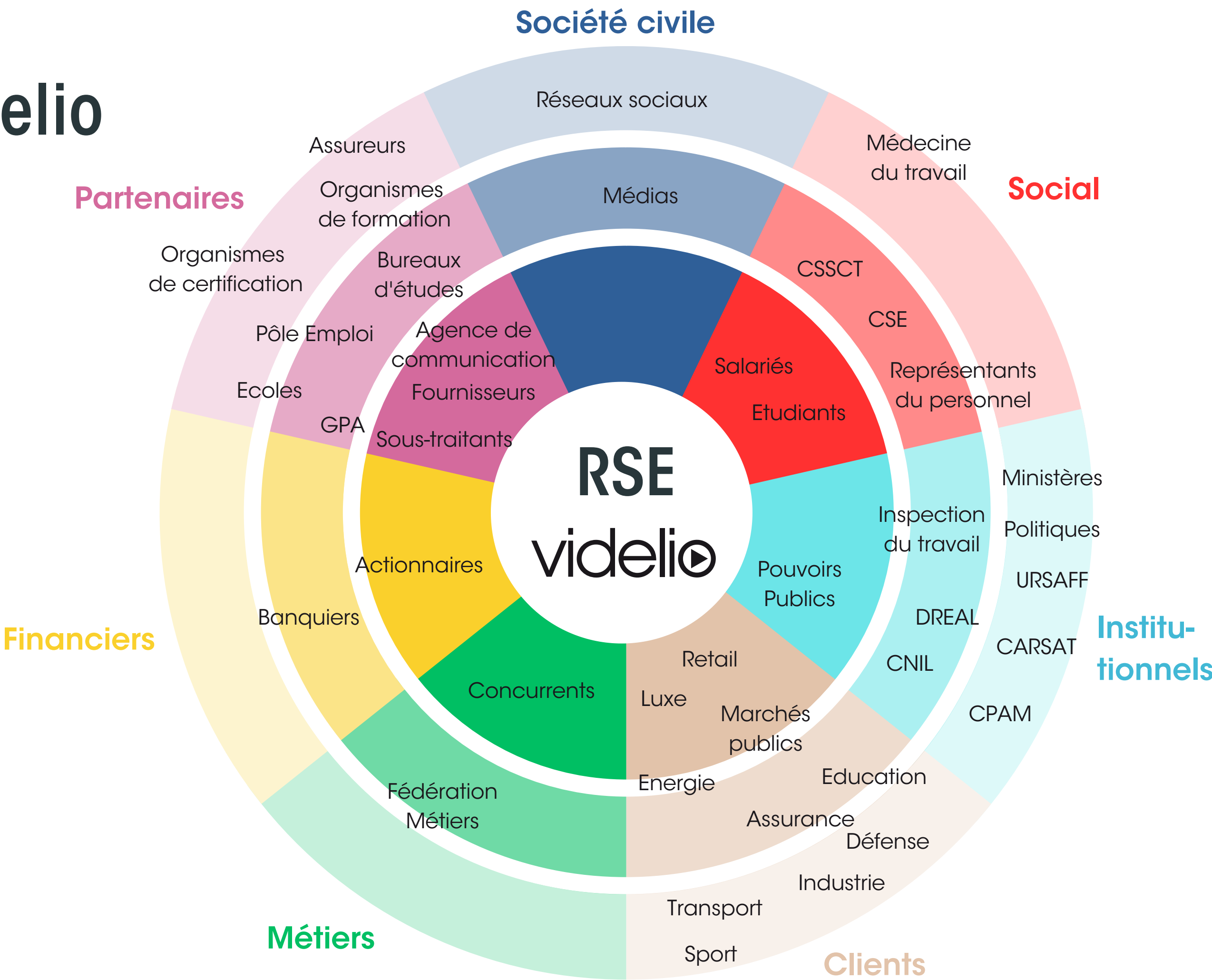
La politique RSE Videlio

Les parties prenantes de notre politique

Videlio conduit une politique RSE ayant pour objectif de répondre aux enjeux liés à son activité et plus précisément aux besoins de tous les acteurs susceptibles d'affecter ou d'être affectés par ses activités.

Les actions menées par le groupe Videlio s'inscrivent dans une démarche globale de cohésion et de dialogue avec l'ensemble des parties prenantes placées en orbite dans son écosystème. Toutes les initiatives du groupe Videlio ont pour ambition de répondre à une responsabilité économique, légale et éthique. Ces initiatives sont toutes alignées sur les objectifs et les valeurs de notre société.

Consciente de la nécessité de construire son business model sur la base d'une chaîne de valeurs regroupant l'ensemble de ses parties prenantes, Videlio a cartographié les interactions suivantes :



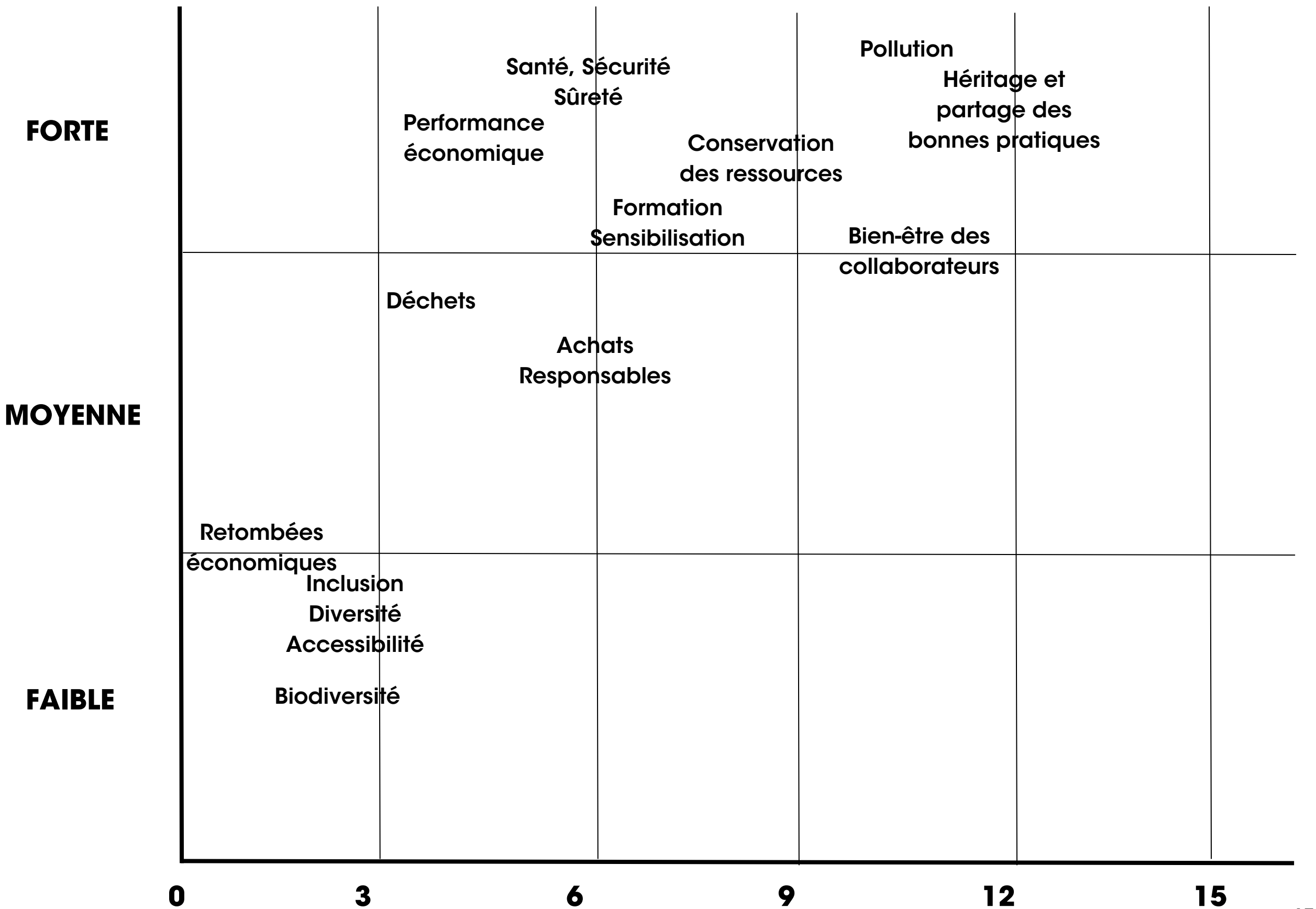
La politique RSE Videlio

Notre matrice de matérialité

La matrice de matérialité est une approche méthodologique déployée par les organisations dans le cadre de l'élaboration de leur démarche RSE.

Pour le groupe Videlio, elle permet d'identifier les enjeux RSE sur lesquels les organisations devront concentrer leurs efforts et prioriser leurs actions.

La matrice de matérialité est représentée par deux axes, l'axe des abscisses qui indique les attentes des parties prenantes et l'axe des ordonnées qui représente la contribution des enjeux sur la performance du Groupe.



Évaluations externes

Depuis plus de 10 ans, Videlio évalue sa performance extra-financière à travers des labels et certifications.

Cette démarche d'évaluation externe s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue, de rendre-compte et de transparence.



Global Compact

Membre depuis 2011

Périmètre : France

Videlio est membre depuis 2011 - Relais local officiel du Global Compact des Nations Unies, le Global Compact France rassemble plus de 1 500 entreprises et organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Global Compact France offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Il est également mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des objectifs de développement durable par le monde économique français (ODD).



Ecovadis

Médaille de bronze

Périmètre : France

Depuis 2014, Videlio évalue ses actions RSE sur la plateforme EcoVadis. La note obtenue en 2022 : 55 / 100.

Depuis sa création en 2007, EcoVadis est devenu l'organisme de référence de notation de la durabilité et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) avec un réseau mondial de plus de 90 000 entreprises évaluées.



Iso 9001

Labellisé depuis 2017

Périmètre : France

Videlio a certifié son site principal Gennevilliers depuis 2017. En 2022, nous avons travaillé à étendre la certification à tous les sites en France. La certification sera obtenue début 2023.

Cette norme définit des exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leurs clients et fournir des produits et services conformes.

Évaluations externes

Depuis plus de 10 ans, Videlio évalue sa performance extra-financière à travers des labels et certifications.

Cette démarche d'évaluation externe s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue, de rendre-compte et de transparence.



Iso 14001

Labellisé depuis 2023
Périmètre : France

La norme ISO 14001 est la norme qui concerne le management environnemental. Elle repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité d'une entreprise.

En 2022, Videlio a travaillé à l'obtention de sa certification sur l'ensemble de ses sites en France. La certification a été obtenue début 2023.



Prestadd

Labellisé depuis 2018
Périmètre : Videlio-Events

Depuis 2018 Videlio évalue ses actions RSE sur son activité événementielle grâce au label Prestadd. La note obtenue en 2021 : 75/100.

Lancé en 2011 par le SYNPASE, le label Prestadd® a pour but de fournir aux structures œuvrant dans les domaines du spectacle et de l'événement un outil qui guide et évalue leurs démarches en faveur du développement durable.

Son objectif est de permettre à ces dernières la réduction des impacts environnementaux et sociétaux et de mettre en œuvre des actions concrètes.



Great Place To Work

Depuis 2021
Périmètre : Videlio Monde

Depuis 2021, Videlio évalue ses actions Sociales grâce au référentiel Great Place To Work. La perception globale des 781 répondants sur 1055 invités à l'affirmation Great Place To Work « dans l'ensemble, je peux dire qu'il s'agit d'une entreprise où il fait vraiment bon travailler » est de 53%.

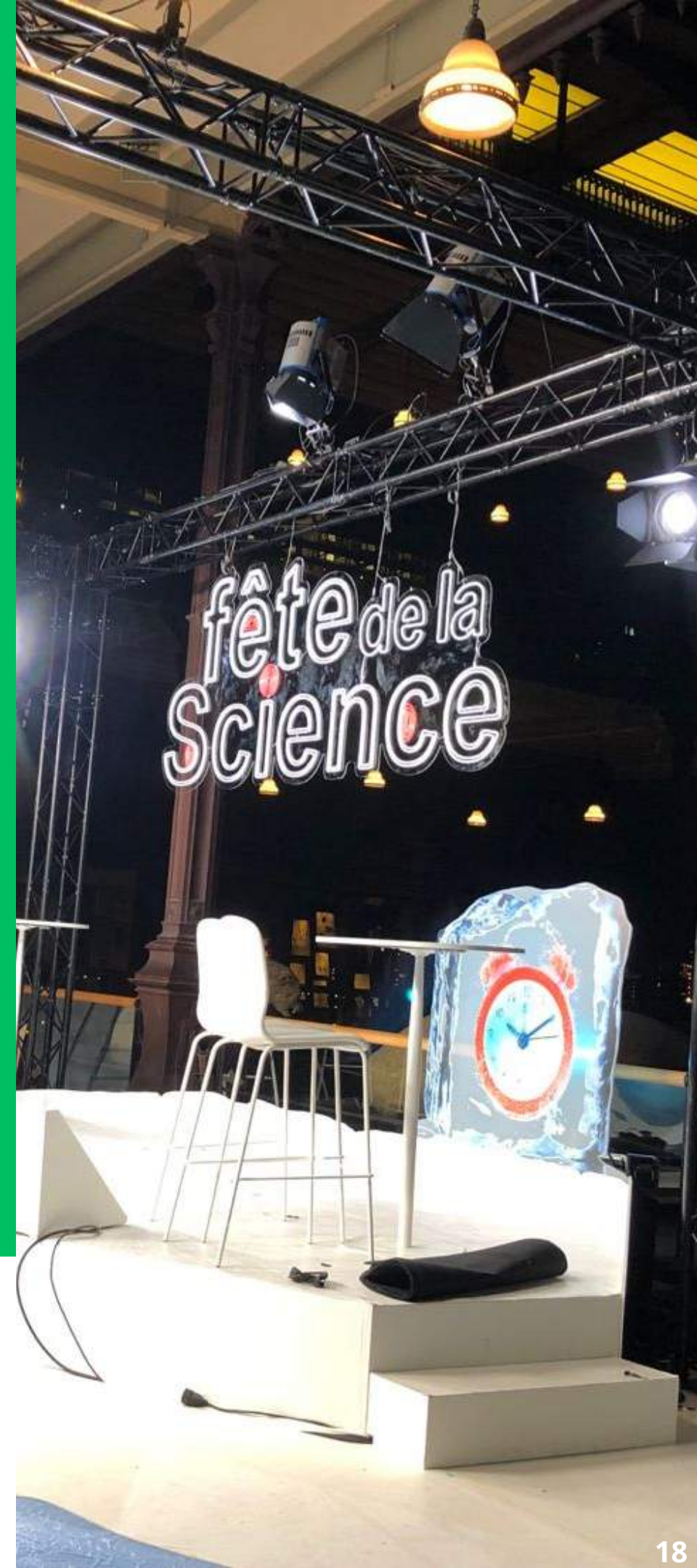
Le résultat Trust Index de Videlio est de 58/100. Le Trust Index® de Great Place To Work est un questionnaire anonyme adressé aux collaborateurs, fondé sur un modèle à 5 dimensions. Il est administré par Great Place To Work et comprend près de 60 questions.

Il peut comporter des benchmarks et des analyses sur-mesure.

Pilier 1 : Environnement

Minimiser notre impact
environnemental et contribuer
à la transition écologique

Objectifs de
développement
durable (ODD)



Le bilan carbone : point de départ de notre action

Sur le volet environnemental, l'ambition du Groupe est de minimiser notre impact et de contribuer, ensemble, à la transition écologique. Au cœur de cette ambition prend place la stratégie carbone de Videlio.

Définition

L'empreinte carbone, c'est la quantité de gaz à effet de serre produite par l'activité humaine. Elle varie selon nos modes de vie, elle est liée à notre alimentation, aux moyens de transport que nous utilisons, au logement dans lequel nous vivons, au type de chauffage, et aux achats de biens de consommation, etc. Depuis le protocole de Kyoto en 1995, l'empreinte carbone est exprimée en tonnes de CO2 émises.

Objectif

La quantification des émissions permet d'identifier les principaux postes d'émissions, et donc de construire des plans d'actions cohérents et efficaces pour réduire son impact. Dans le contexte actuel de bouleversements climatiques, liés à la pollution par les gaz à effet de serre, évaluer les quantités de CO2 que nous émettons est essentiel.

1ère étape : l'enquête collaborateurs

Fin 2022, Videlio a sollicité tous les collaborateurs du Groupe pour quantifier nos émissions et identifier nos axes d'amélioration. Cette enquête a été réalisée en partenariat avec Greenly, acteur reconnu en France, dont le rôle est, notamment, de dresser le bilan des entreprises, des petites PME aux plus grands groupes.



**Embarquez avec votre entreprise
dans la transition**

Je réponds à l'enquête



Le bilan carbone : point de départ de notre action

2ème étape : l'analyse des résultats

Pour l'étude du bilan carbone Videlio, les périmètres suivants ont été pris en compte :

- Périmètre organisationnel : siège social
- Périmètre opérationnel : émissions générées par l'activité
- Périmètre temporel : activités 2021

Scope	Emission en ktCO2e	Emission en t/collab'
Scope 1 & 2	2.7	2.9
Scope 3	43	47
Total	45	50

Référence du secteur Commerce, distribution, négoce d'équipements IT : 45 tCO2e/collaborateur

45 ktCO2e, c'est l'équivalent :

- de 26 000 A/R Paris > New-York
- des émissions/an de 4 600 français
- de la quantité de CO2 séquestré annuellement par 4 100 hectares de forêt en croissance



Rappel des scopes

Scope 1 : Transports professionnels (véhicules de service, utilitaires...)

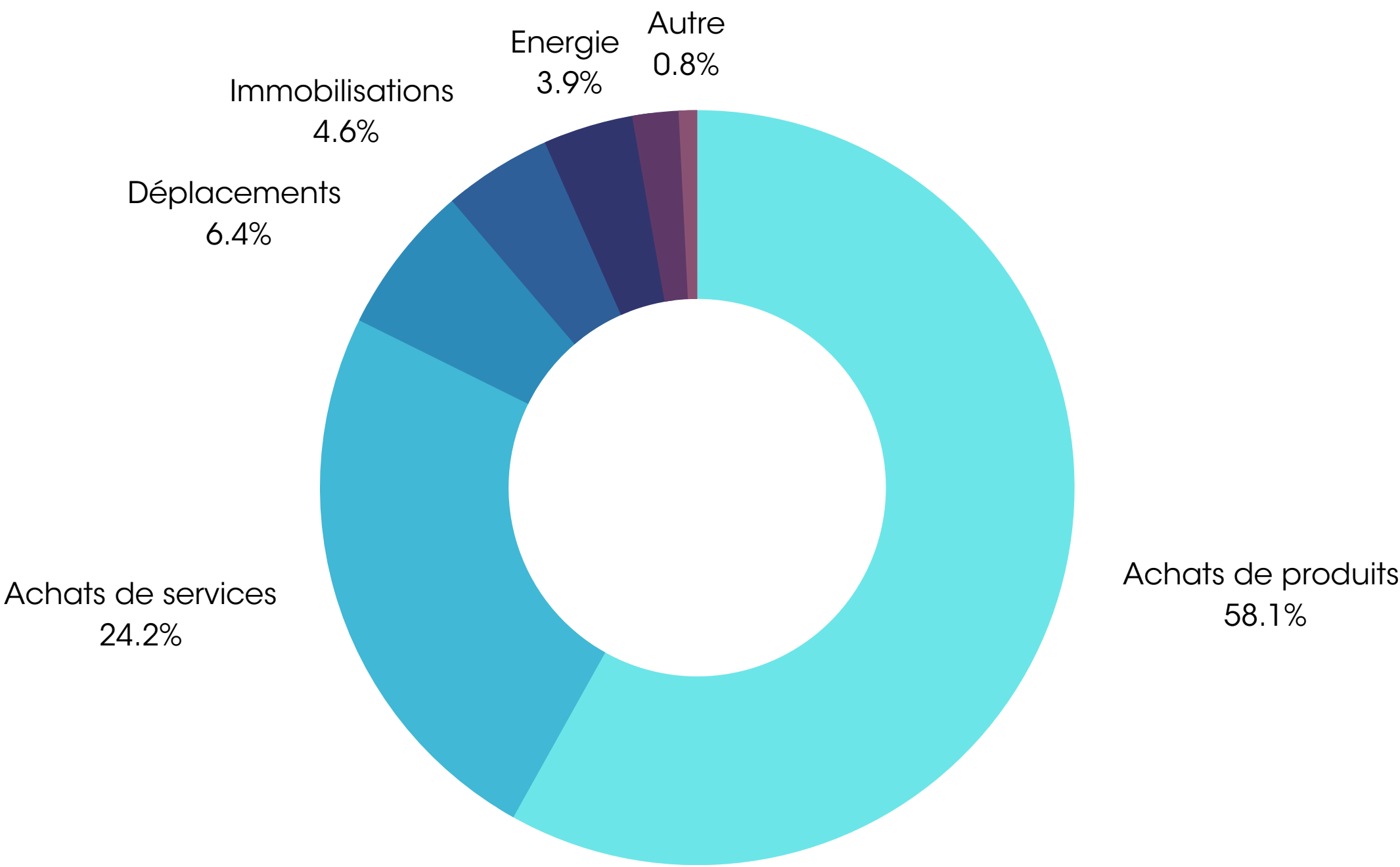
Scope 2 : Energie des bâtiments pour s'éclairer, se chauffer, climatisation, utiliser son PC...

Scope 3 (Amont) : Déplacement domicile-travail, déplacements professionnels (avion, train...), activités liées à l'extraction des matières premières et à l'énergie pour les produits achetées, transport & distribution.

Scope 3 (Aval) : Transport & distribution vers nos clients, investissements, actifs loués, utilisation des produits invendus, traitement et recyclage des déchets.



Le bilan carbone : point de départ de notre action



Périmètre	Emission en ktCO2e	Emission en t/collab'
Achat de produits	26	29
Achat de services	11	12
Déplacements	2.8	3.1
Immobilisations	2.1	2.4
Energie	1.8	2
Fret	0.93	1
Autre*	0.84	0.9

**Nourriture et boissons, Numérique, Activités et événements etc.*

86% de nos émissions sont dues à 3 postes, à savoir : déplacements professionnels, achats de services et achats de produits. Nous devons concentrer nos actions prioritaires sur ces 3 postes. Les initiatives lancées en 2022, ou poursuivies, sont décrites dans ce rapport d'impact.

Question 1 :

Comment garantir une gestion responsable des déchets ?

1. Enjeu

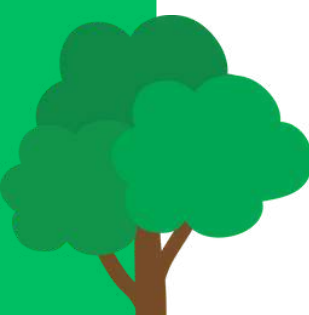
Avoir un impact le plus faible possible sur l'environnement malgré l'activité qui amène à recourir à des matériels électroniques, et également à des cartouches, papiers, cartons pour les activités bureautiques et tertiaires.

2. Politique

Videlio s'efforce de sensibiliser les collaborateurs à l'importance du tri et du recyclage que ce soit sur les « chantiers » des clients mais aussi au sein des locaux.

Le Groupe est conscient des enjeux que cela représente pour la société, et également de l'effet d'exemplarité et d'entraînement pour nos partenaires et nos clients.

En 2022, 36 arbres ont été sauvés, 63 330 litres d'eau ont été économisés, 1 161 kg de CO2 ont été préservés et 8 444 KWH n'ont pas été produits. 3 336 kg de papiers, gobelets, cannettes et plastiques ont été collectés.



3. Actions mises en œuvre

Poubelles de tri

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

Guide du recyclage

Un guide du recyclage des déchets a été mis en place pour lister les actions et les engagements de Videlio. A disposition de tous les collaborateurs pour la mise en œuvre des actions dans leur quotidien, il est également à disposition des clients sur demande.

Guide des éco-gestes

Un guide pratique des éco-gestes a été conçu pour rappeler les bonnes pratiques sur les thèmes suivants: le numérique, l'électroménager, la mobilité, le chauffage, l'éclairage, l'énergie, le recyclage. Ce guide est à disposition dans toutes les agences de Videlio.

Le recyclage dans les contrats

Mentions particulières dans la plupart des contrats cadre pour le recyclage des matériels électroniques.

Recyclage papiers & cartons

Mise en place de contrats de gestion de recyclage pour les papiers et cartons, pour le recyclage des cartouches d'encre également.

Utilisation uniquement de papiers recyclables issus des forêts européennes certifiées ISO 14001.

Choix de fournisseurs Imprim'vert pour l'utilisation de papiers recyclés en ce qui concerne ces outils de communication (plaquettes, cartes de visite) et certifiés Ugra Process Standard Offset pour l'encre.

Consommation de matières premières : application d'une politique de diminution de sa consommation de papier d'impression (par exemple, les imprimantes sont paramétrées par défaut sur du recto verso).

SOSED

Videlio a un Schéma d'Organisation et de Suivi de l'Evacuation des Déchets à jour pour le bon déroulement et la gestion des déchets sur ses chantiers. Celui-ci est communiqué à ses clients, ainsi qu'aux collaborateurs intervenants sur les chantiers. Des rappels à ce sujet sont réalisés lors des 1/4 d'heure de sécurité.

Goodies

En 2022, le groupe Videlio a décidé de réduire les achats de goodies. Nous avons opté pour des goodies utiles : stylos, cahiers de travail, gourdes... La commande du textile estampillé "Videlio" est à la main des différents services pour répondre au plus près des besoins en termes de quantité et éviter le gaspillage.



Collecte et recyclage des déchets électriques et électroniques du secteur COMMUNICATION & MÉDIAS



Le site e-dechet.com, guichet unique dédié exclusivement aux professionnels, permet d'inventorier ses DEEE, de mutualiser ses collectes et de faire enlever ses déchets, en centralisant toutes les informations réglementaires et de traçabilité sur un compte personnel en ligne.

- Transférez votre responsabilité juridique à Ecologic
- Retrouvez tous vos BSD* en quelques clics !

* Bordereaux de suivi des déchets.

Cette solution proposée par Ecologic, éco-organisme agréé par l'État, permet de gérer simplement ses déchets conformément à la réglementation et à une politique Qualité et Environnement efficace.

En quelques clics seulement, vos déchets d'équipements sont enlevés, recyclés et tracés jusqu'à leur valorisation finale. Vous disposez à la fin des opérations d'un archivage centralisé de tous vos documents de traçabilité et de suivi d'enlèvements sur votre compte client (certificat d'engagement, BSD*, relevés divers...).

4. Résultats chiffrés

En France, nombre de tonnes de déchets d'équipements électriques et électroniques recyclés (D3E) : 2184 tonnes en 2022 (vs 10 tonnes en 2021 et 6,5 tonnes en 2020)

Destination des D3E en 2022 (via Ecologic) :

15 951 kg recyclés (75%)

3 449 kg valorisés (16%)

1 509 kg détruits (7%)

431 kg réutilisés (2%)

Nombre de tonnes de papiers/cartons recyclées (Veolia) : 22,29 tonnes en 2022 (vs 19,01 tonnes en 2021 et 20,56 tonnes en 2020)



Question 2 :

Comment répondre aux enjeux de réduction de la consommation énergétique ?

1. Enjeu

Présentée fin 2022 par le gouvernement, le plan de sobriété énergétique est un ensemble d'action destinées à assurer l'indépendance énergétique de la France. Dans un contexte marqué par l'accélération du dérèglement climatique, la transition énergétique était déjà une priorité pour le groupe Videlio. Le contexte hivernal nous a cependant invité à renforcer nos actions.

2. Politique

Videlio (France) a déployé son plan de sobriété énergétique afin de contribuer à éviter des coupures de réseau électrique en hiver 2022 et, plus largement, pour agir plus encore sur la diminution de l'empreinte carbone de l'entreprise. Démarche citoyenne, nous avons associé l'ensemble des collaborateurs en les invitant à modifier leurs comportements par des mesures immédiates.

3. Actions mises en œuvre

Consommation chauffage

Limitation du système de chauffage à 19 degrés durant l'hiver 2022. Distribution de polaires / doudounes (dans le stock existant) sur certains sites.

Consommation d'électricité

Coupure automatique de l'affichage dynamique entre 18h et 9h ;

Coupure automatique des écrans de salles de réunion entre 19h et 9h ;

Bascule progressive des éclairages en LED pour 6 agences non-équipées. En 2019, 400 éclairages néons à ballast avaient été remplacés par des tubes leds basse consommation sur notre principal entrepôt situé à Nanterre. Installation classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) et abritant les équipes de Videlio-Events et Videlio-Media ;

Production d'eau chaude limitée aux lieux de restauration et aux douches (hiver 2022).

Consommation numérique

Coupure à distance de la WIFI le week-end dans les agences hors Nanterre et Gennevilliers.

Mise en ligne de l'application EcoWatt sur tous les téléphones professionnels. Le dispositif EcoWatt a été conçu pour permettre à chacun d'agir sur sa consommation d'électricité afin d'anticiper les risques de coupure hivernale. L'application vous alerte en cas de tensions sur le réseau électrique et de potentielles coupures de courant dans votre région pour adapter votre consommation.

Gestes quotidiens

Mise en place d'une check-list pour les collaborateurs afin de leur rappeler les bons comportements. Par la suite, cette check-list a servi de base à la rédaction du « Guide des éco-gestes », outil de communication pérenne disposé dans chaque agence Videlio en France.

4. Résultats chiffrés

En 2022, la consommation de gaz et d'électricité est de 2 185 952 Kw/h (vs 2 801 659 en 2021 et 2 502 252 en 2020)

En 2022, la part d'énergie renouvelable EDF est de 8.03% (vs 17,1% en 2021 et 8,5 en 2020)



Question 3 :

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

1. Enjeu

Aujourd'hui, personne ne peut négliger l'impact qu'il a sur l'environnement. Videlio a pris la mesure de cette problématique, d'autant plus que celle-ci prend une part de plus en plus importante dans les appels d'offre auxquels le Groupe répond. Videlio est certifié ISO 14001 et intègre cette démarche dans son processus de création de valeur.

2. Politique

Recherche de certifications

Des demandes de certifications reconnues en France et à l'International, permettent à Videlio d'avoir des guidelines, des références à suivre et aident le Groupe dans sa recherche d'amélioration et sa volonté de réduire son impact environnemental.

Rationalisation des sites

Videlio a choisi des bâtiments écoresponsables pour le déménagement de ses agences régionales : bâtiments à énergie positive et photovoltaïque (Mandelieu) ou à isolation renforcée (Lille, Clermont-Ferrand).

Videlio a fermé ses locaux de l'ancienne entité Kross, basée à Levallois ainsi que ses locaux à Caen, et ouvert une agence adaptée à Clermont-Ferrand, et un second bureau dans l'espace co-working à Cannes.

Rejet de gaz à effet de serre

Chez Videlio, les déplacements sont la première source d'émissions de CO2. Le groupe est donc attentif à constituer un parc automobile toujours renouvelé, qui bénéficie des nouvelles technologies.

Videlio associe ses partenaires et fournisseurs dans la recherche de solutions performantes et durables pour nos clients. Nos offres de services assurent la maintenance préventive et curative de nos installations.

3. Actions mises en œuvre

Dé-dieselisation du parc auto

Le Groupe s'est engagé dans la suppression progressive de ses véhicules Diesel. En attendant une offre plus riche et plus adaptée des constructeurs, nous basculons sur l'essence à modèle équivalent.

En 2019, sur les 400 véhicules du groupe, 64 ont été remplacés par des modèles essence, 54 ont été livrés en 2020 ainsi que 3 véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

En 2020, 5 prises de rechargements électriques avaient été installées sur notre plus gros site (Ile de France).

En 2021, 16 nouvelles prises ont été installées.

Depuis 2020, Videlio a décidé de privilégier les véhicules statutaires en hybride électrique rechargeable et de passer en contrat court les véhicules de service en attendant une offre électrique pérenne. Les véhicules de fonction commandés en 2021 possèdent une hybridation légère.

Limitation des déplacements

Encouragement à limiter les déplacements en voiture (prendre le train ou se réunir en visioconférence) et développement d'un guide écoconduite pour l'ensemble des collaborateurs avec des conseils simples à appliquer.

Labels & Certifications

Ecovadis pour la partie Intégration ; en cours d'évaluation. Label Prestadd pour Videlio - Events dont le volet Environnement reprend « Economie d'énergie, économie des ressources en eau, tri des déchets, gestion responsable des transports, réduction de l'utilisation de produits dangereux ou à usage unique, éco-conception, réduction des émissions de CO2, biodiversité » ; adhésion au Global Compact renouvelée chaque année (organisme qui valide les rapports du Groupe envoyés chaque année).

Videlio-Events s'est lancé dans une démarche de certification ISO 20121, norme internationale de management responsable de l'activité événementielle. Cette certification est un gage de crédibilité et de lisibilité.

Relation partenaires

Nos partenaires technologiques renforcent leurs actions en faveur de l'environnement en mettant à disposition des informations sur la durabilité et la consommation de leurs équipements. Nos collaborateurs sont formés et informés de ces actions et ainsi, sont à même de proposer des alternatives à nos clients plus respectueuses de l'environnement.

Offre de services

Videlio a mis en place une offre de services (sur la partie intégration) pour renforcer l'accompagnement de nos clients dans la maintenance préventive et curative de leurs équipements audiovisuels. Ainsi, cela permet de privilégier la recherche de solutions correctives plutôt que l'achat de matériels neufs.

Plans de prévention

Des plans de prévention environnementaux de chantier ont été établis avec nos clients.

Le Lab Videlio

Situé au siège de Videlio à Gennevilliers, Le Lab Videlio travaille sur la mise au point de solutions permettant de mesurer la consommation énergétique du matériel utilisé.

Cette avancée technologique est primordiale pour modifier la façon dont nous utilisons le matériel et réduire son impact énergétique.



"Le Lab Videlio est un outil indispensable pour tester des technologies, des produits, innover et apporter un support au déploiement des nouveaux projets."

*Sylvain HERRERA
Responsable Technique National*

4.Résultats chiffrés

Nombre de véhicules : 433 au 31 décembre 2022 (vs 400 au 31 décembre 2021 et 384 au 31 décembre 2020)

• Nombre de litres de diesel et d'essence : En 2022 : - 277 792 litres de diesel, 268 460 litres d'essence
Nombre de litres de diesel et d'essence : En 2020 : - 355 531 litres de diesel, 104 591 litres d'essence.

> Baisse de 22% de la consommation de diesel entre 2022 et 2020.

Pour 2022 la répartition de la flotte est :

13 Essence Electricité (hybride rechargeable)

10 Essence Electricité (hybride non rechargeable)

1 Electricité

211 Essence

2 Gazole Electricité (hybride non rechargeable)

196 Gazole

Nombre de km effectués en train et en avion et tonnes d'équivalent en CO2

En 2022 :

- 882 666 km ont été effectués en train générant 2.66 tonnes équivalent en CO2
- 1 671 926 km ont été effectués en avion générant 184 tonnes équivalent CO2.

En 2019 / Année référence :

- 854 660 km ont été effectués en train générant 3,61 tonnes d'équivalent CO2.
- 2 914 161 km ont été effectués en avion générant 294,3 tonnes d'équivalent CO2.

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

En France en 2022, le taux moyen de CO2 / véhicule était de 131 g/km (vs 128g/km en 2021 et 125g/km en 2020)



Pilier Environnement

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Volume papiers et cartons France en tonne	France	20,56	25,85	22,29
Tonnes de D3E recyclés	France	9,65	9,93	22
Proportion de la flotte hybride et électrique	France	2%	5%	6%
Nombre de bornes de recharge électrique sur l'ensemble des sites	France	3	19	19
Consommation d'énergies en KWh	France	2 502 252 KWh	2 801 659 KWh	2 185 952 Kwh
Nombre de KM effectués en train et en avion en tonne équivalent CO2	France	88 † CO2	102 † CO2	102 † CO2
Part de l'électricité des énergies renouvelables	France	8,5%	17,1%	8,03
Taux moyen de CO2/Véhicule en gramme	France	125	128	131

Objectifs & actions sur le pilier environnement de Videlio

Les objectifs et actions sur le pilier environnement sont énoncés dans notre plan de management environnemental, déployé dans le cadre de la certification ISO 14 001.

1. Il nous faut agir...

D'après l'ADEME, la mise en place d'une démarche d'éco-conception peut permettre de répondre aux enjeux majeurs de l'entreprise :

- La gestion des risques règlementaires, opérationnels, économiques ou encore d'image ;
- La maîtrise, voire la réduction des coûts, notamment de matières premières, d'énergie ou de logistique ;
- L'accroissement des ventes et l'accès à de nouveaux marchés, grâce à l'innovation apportée par l'éco-conception ;
- La fédération des équipes autour d'un sujet motivant et porteur de sens.

2. Avec méthode....

Pour être à la hauteur de notre exigence d'actions, pour nos clients, nos collaborateurs, Videlio met en place un plan de management environnemental, défini par la poursuite de la certification ISO 14 001, certification obtenue en début d'année 2023.

Ce plan de management environnemental est renseigné en page 30, 31, 32 et 33.



N° 1/103758.1

Certificat

Certificate

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

VIDELIO

pour les activités suivantes :
for the following activities:

**INTÉGRATEUR DE SOLUTIONS ET SERVICES AUDIOVISUELS AUX ENTREPRISES.
PROVIDER OF AUDIO AND VIDEO SOLUTIONS AND SERVICES FOR CORPORATIONS.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 9001 : 2015 - ISO 14001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

**141 AVENUE DES GRESILLONS FR 92230 GENNEVILLIERS
RUE DU PONT DU PÉAGE - PARC D'ACTIVITÉS DE LA PORT FR 67118 GEISPOLSEIM
42 RUE DE VAUCANSON DECINES CHARPIEU AUVERGNE-RHÔNE-ALPES FR 69150 LYON
15 RUE GASTON EVRARD FR 31100 TOULOUSE
13-15 RUE LOUIS KERAUTRET BOTMEL FR 35000 RENNES**

Le détail des activités et sites certifiés par norme est mentionné sur les certificats suivants :
The description of certified activities and locations per standard is mentioned on the following certificates:

**Certificat ISO 9001 : 2015 n° 79557
Certificat ISO 14001 : 2015 n° 103755**

**Certificats ISO 9001 et ISO 14001 délivrés sous accréditation n° 4-0001
Certificates ISO 9001 and ISO 14001 issued under accreditation n°4-0001**

Ce certificat est valable à compter du : (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2023-03-08

Jusqu'au :
Until

2026-03-07



Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification

En document et signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probante.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probative value.

Sur les certificats environnementaux, les données sur www.afnor.org sont les seules à valoir à la certification des organismes.
The environmental certificates only available on www.afnor.org allow to verify the data company is certified.
Certificats de conformité de management. Pour l'accréditation française voir www.afnor.org.
Management System Certification. For accreditation France see www.afnor.org.
AFNOR est une entreprise privée - AFNOR est registered company - CERTIFIED ISO 9001

**Recevez ce QR Code pour
vérifier la validité du certificat**



T1 : rue Francis de Pressensac - 92871 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T: +33 (0)1 41 62 80 00 - F: +33 (0)1 40 17 00 00
SAS au capital de 18 187 000 € - 478 038 025 RCS Bourgogne - www.afnor.org



Objectifs & actions sur le pilier environnement de Videlio

Les objectifs et actions sur le pilier environnement sont énoncés dans notre plan de management environnemental, déployé dans le cadre de la certification ISO 14 001.

3. Agir avec nos clients

Référentiel partagé

Utiliser un référentiel numérique partagé qui reprend les éléments à intégrer d'office sur les déploiements des technologies pour proposer à nos clients la possibilité de mieux gérer leurs dépenses énergétiques. Disponible en 2023.

Equipements intelligents

Lors des études de projets, proposer à nos clients l'achat d'un PDU (Power Distribution Unit) ou tout autre réglette électrique intelligente, intégrée aux baies, permettant entre autres de :

- gérer l'extinction d'équipement par prise
- remonter les informations de consommation électrique pour monitorer leur consommation

Rôle de conseil

Videlio se doit d'endosser un rôle de conseil auprès de ses clients pour les aider à choisir des solutions performantes à la fois sur le plan technique mais aussi sur le plan de la durabili-

té. Le renforcement de nos actions de maintenance préventive et curative est également un pilier essentiel.

Videlio et ses partenaires

Videlio renforce sa collaboration avec ses partenaires technologiques pour tous ensemble, tendre vers un écosystème plus responsable.

4. Agir avec nos collaborateurs

Formation à l'environnement

Videlio va proposer un parcours de formation environnement aux collaborateurs de Videlio (France).

Parcours d'e-learning contenant des modules interactifs composés de quiz, de contenus pédagogiques permettant à l'apprenant de mieux appréhender la thématique Environnement grâce à une méthode d'apprentissage active.

Sensibilisation & communication

Le Comité et les Référents RSE, avec l'impulsion du Comité Exécutif de Videlio, et l'appui du management, s'accordent à renforcer la politique de sensibilisation des collaborateurs de Videlio. Tous les collaborateurs, à leur échelle, contribuent à répondre aux enjeux majeurs de l'entreprise.

La mise en place du plan de management environnemental, défini par la poursuite de la certification ISO 14 001, met en ordre de marche les collaborateurs Videlio pour être au rendez-vous de demain.

Numérique responsable

Videlio sensibilise ses collaborateurs à avoir un comportement numérique responsable. En 2022, nous avons communiqué sur le nombre de mails reçus/envoyés sur l'ensemble du Groupe ainsi que les DATA consommés en connexion mobiles. Les premiers consommateurs étaient invités à surveiller leur consommation et tous les collaborateurs ont reçu des conseils pour ensemble, réduire leur consommation numérique.

Plan de management environnemental

Les objectifs et actions sur le pilier environnement sont énoncés dans notre plan de management environnemental, déployé dans le cadre de la certification ISO 14 001.

Aspect	Objectifs	Cibles	Site	Indicateur	Fréquence de suivi	Objectif SMART
Formation et sensibilisation aux aspects environnementaux	Former et sensibiliser les collaborateurs Videlio aux impacts des aspects environnementaux de l'entreprise	Sensibiliser les collaborateurs	Tous sites	% de collaborateurs sensibilisés (=% de collaborateurs ayant validé leur parcours sur notre plateforme de formation interne "360 learning")	Annuelle	90% des collaborateurs ont suivi le parcours d'ici fin 2024
Consommation du carburant	Réduire les émissions de GES dues aux transports des marchandises	Réduire les livraisons capitale régionale vers agences	Par site	L'émission des GES en équivalent CO2	Semestrielle	Réduction de 5% pour juin 2024
	Réduire les émissions de GES par les véhicules de service	Transition de la flotte de véhicules thermiques en électriques	Tous sites	L'émission des GES en équivalent CO2	Semestrielle	Réduction de 5% pour juin 2024
	Réduire les émissions de GES pour les déplacements professionnels	Réduire les déplacements avions au profit de déplacement en train	Tous sites	L'émission des GES en équivalent CO2	Annuelle	Réduction de 5% pour juin 2024
						33

Aspect	Objectifs	Cibles	Site	Indicateur	Fréquence de suivi	Objectif SMART
Génération de Déchets (DIB) ou DNDAE: : ferrailles, métaux non ferreux, papiers et cartons issus d'activités économiques	Finalisation de la gestion des déchets sur l'ensemble des sites	Valoriser les déchets de papier/carton, métal, plastique, bois, polystyrènes	RENNES	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024
			GENNEVILLIERS	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024
			STRASBOURG	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024
			TOULOUSE	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024
			MARSEILLE	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024
			LYON	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	70% pour 2024

Aspect	Objectifs	Cibles	Site	Indicateur	Fréquence de suivi	Objectif SMART
Les déchets du quotidien	Trier les déchets ménagers	Installer des poubelles de tri par agence	Tous sites	Nombre de site équipé de poubelle de tri	Mensuelle	100% des agences équipées en 2024
Génération des D3E	Finalisation de la gestion des déchets sur l'ensemble des sites	Valoriser les déchets issus des équipements électroniques et électriques	RENNES	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024
			GENNEVILLIERS	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024
			STRASBOURG	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024
			TOULOUSE	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024
			MARSEILLE	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024
			LYON	Qté de déchets valorisés/Qté de déchets produits (en %) = Taux de valorisation	Annuelle	90% de déchets valorisés en 2024

Aspect	Objectifs	Cibles	Site	Indicateur	Fréquence de suivi	Objectif SMART
Consommation d'énergie	Réduction de la consommation d'énergie achetée	Réduction de la consommation d'énergie par agence	LYON	Consommation en KWh/an	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024
			TOULOUSE	Consommation en KWh/an	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024
			STRASBOURG	Consommation en KWh/an	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024
			RENNES	Consommation en KWh/an	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024
			MARSEILLE	Consommation en KWh/an	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024
			Tous sites	100% du plan déployé	Annuelle	Réduire de 10% la consommation d'énergie à horizon 2024

Pilier 2 : Social

Développer nos talents
& accroître la sécurité,
la santé et le bien-être au travail



Objectifs de
développement
durable (ODD)



Question 1 :

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

1. Enjeu

L'humain est au cœur des valeurs et du système Videlio. La santé et l'intégrité physique de ses collaborateurs et des partenaires intervenants à ses côtés est donc une priorité pour le Groupe. Videlio est donc engagé dans une démarche d'amélioration continue afin de réduire les risques générés par nos métiers.

L'objectif « zéro » accident de travail sur les prestations et les chantiers du groupe, tant pour les collaborateurs que pour intérimaires et sous-traitants, est un objectif permanent.

2. Politique

Politique sécurité

Le Groupe se mobilise afin de prévenir tout accident ou maladie professionnelle. Afin de progresser dans cette démarche, la Direction de Videlio définit sa politique sécurité de la façon suivante :

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

Politique Santé

Le Groupe offre des garanties mutuelle et prévoyance à tous ses collaborateurs en Fran-

ce et à l'international, notamment aux Etats-Unis, en Allemagne, en Finlande et en Italie.

3. Actions mises en œuvre

EPI

Disponibilité sur l'intranet des demandes d'EPI (Equipements de Protection Individuels). De plus, chaque nouvel embauché se voit recevoir ses EPI dès l'arrivée dans l'entreprise.

Formations sécurité

Pour garantir la santé et l'intégrité physique des collaborateurs, Videlio fournit à tous les collaborateurs une fiche EPI (Equipement de protection individuel). Chaque fiche se compose de tous les items/équipements obligatoires sur un chantier.

Le chef de chantier organise des 1/4 d'heures sécurité sur les chantiers ou lors de réunions d'équipe, afin de présenter les différents items (chaussures, gants, etc.) et d'en expliquer l'utilisation.

Videlio forme régulièrement des volontaires pour assurer les évacuations en cas d'incendie, apporter les premiers secours aux personnes et lutter contre un incendie.

Formation du management

Formation sécurité pour l'ensemble du top management et des fonctions encadrantes, terrains et supports.

Analyses risques et accidents

Des analyses de risques et d'accidents sont effectuées à la suite de chaque incident sur le terrain. Les Dialogues Comportementaux de Sécurité (DCS) correspondent à des observations de modes opératoires et d'EPI (Equipement de protection individuel).

Le DCS est réalisé par le responsable HSE sur les chantiers et permet d'ouvrir un dialogue à travers chaque comportement anormal observé.

Dans le rapport, le responsable HSE mentionne ses observations, la réponse apportée lors du dialogue et les actions mises en place à la suite du DCS.

Un contrôle est mené les semaines qui suivent afin de vérifier si les mesures et les dispositifs ont bien été mis en place. Le DCS est ensuite diffusé aux personnes concernées et intéressées.

Politique Santé

En 2023, en France, Videlio procédera à un changement de son gestionnaire de protection sociale en choisissant HENNER.

Grâce à ce nouveau partenaire, les collaborateurs de Videlio pourront accéder au réseau Carte Blanche référençant de nombreux professionnels de santé utilisant le Tiers Payant. Ils pourront bénéficier d'une équipe de gestion dédiée et à de nouveaux services accessibles sur une plateforme web (ex : consultation médicale à distance ou consultation de deuxième avis).

Communication

Parution régulière de brèves de sécurité ;
Affichage de procédures d'urgence et de secours au sein des locaux.



4.Résultats chiffrés

Dans l'enquête Great Place To Work 2022 (Périmètre Monde), 85% des collaborateurs ont répondu positivement à la question : "Les conditions de sécurité sont remplies" (soit 1 point de plus que le benchmark des entreprises en France).

En France :

Formation sécurité 2022 :
202 collaborateurs
2 591 heures
Budget : 87 000 euros en formation, 105 000 euros en salaire.

Formation sécurité en 2021 :
143 collaborateurs
1 971 heures
Budget : 100 000 euros en formation, 50 000 euros en salaire.

Formation sécurité planifiée en 2023 :
59 collaborateurs inscrits
700 heures de planifiées

Sur l'ensemble du Groupe,
1 867 000 heures travaillées en 2022
(vs 1 325 851 heures travaillées en 2021).

22 accidents du travail avec arrêt se sont produits dans l'ensemble du Groupe en 2020
(vs 13 en 2021, 12 en 2020).

1 974 jours d'arrêt à la suite d'accidents du travail en 2022 dû en grande majorité à un accident particulièrement (vs 1399 en 2021 et 987 en 2020).

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

Le taux de fréquence 2022 Groupe est de 11,78 en 2022 (vs 7,38 en 2021 et 9,05 en 2020).

Le taux de gravité 2022 est de 1,11 en 2022 (vs 0,79 en 2021 et 0,74 en 2020).



5.Objectifs & actions

Accidents de travail

L'objectif est simple : **zéro accident**.

Stratégie d'amélioration continue

Nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue, afin de protéger la sécurité et la santé de nos collaborateurs, de toute personne intervenant à nos côtés et de nos clients.

La congruence entre les intentions d'excellence de nos objectifs HSE et les réalités opérationnelles sont notre challenge quotidien. Notre engagement de progrès, pour agir durablement sur la protection de l'environnement, sur la santé et la sécurité des personnes, sur nos modes de production, est notre objectif.

Les niveaux d'engagement de nos collaborateurs, sous-traitants et fournisseurs sont des prédictors de la performance HSE de l'entreprise. L'objectif est de créer un leadership à tous les niveaux, pour motiver et engager nos ressources humaines à donner la priorité à la sécurité.

Principes sur objectifs

La direction de Videlio et l'ensemble des managers déploient la politique sécurité autour de 4 grands principes :

Entreprenariat : favoriser l'expression des talents en cultivant l'esprit de liberté, l'agilité et la prise d'initiatives.

Responsabilité : rendre responsable l'ensemble des collaborateurs du Groupe dans leurs actions professionnelles.

Confiance : travailler en confiance est essentiel. La confiance se gagne et se récompense.

Solidarité : travailler ensemble, pour s'épanouir individuellement et servir les objectifs Sécurité de l'entreprise.

Tous les salariés (managers, techniciens, administratifs, fonctionnels, commerciaux...) sont acteurs au quotidien en matière de prévention sécurité.



Question 2 :

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

1. Enjeu

Videlio évolue dans des secteurs très mouvants qui nécessitent une mise à jour permanente des savoir-faire pour répondre aux demandes des clients ainsi qu'aux changements technologiques et techniques.

Le risque d'avoir des collaborateurs non ou mal formés est réel et important. La formation est donc un élément clé pour Videlio et permet de construire les compétences de demain.

2. Politique

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

Videlio utilise des sachants internes et externes pour former des collaborateurs, sous-traitants, intermittents et clients. Les cours peuvent être dispensés en salles de classe et de TP, en visio et audio conférence, en VOD.

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

3. Actions mises en œuvre

Plateforme de formation

La plateforme E-learning « L'académie by Videlio » a été déployée par Videlio en 2019 pour offrir à tous les collaborateurs des modules de formation en fonction de leurs profils.

Cette plateforme contribue à la formation continue des collaborateurs et à une optimisation de la qualité des services délivrés dans l'entreprise grâce à des modules partageant les méthodologies de travail. Cette plateforme continue d'être exploitée en 2022 : 497 utilisateurs ont à leur disposition 185 modules de formation.

Formation au management

En 2022, le cabinet de conseil en management Kohé a dispensé des formations à la totalité des managers de Videlio. Son objectif ? Permettre aux managers de s'approprier et d'incarner la nouvelle culture managériale, une culture managériale Videlio définie fin 2021, grâce à plusieurs ateliers de travail réunissant collaborateurs, managers et membres du Comex.

4. Résultats chiffrés

Pour ce qui concerne le périmètre français :
227 K euros ont été alloués par Videlio à la formation en 2022 (vs 240 K euros en 2021 et 175 KEUR en 2020).

8 849 heures de formation ont été dispensées en 2022 (5 455 en 2021 et 2 611 en 2020).

En 2022, 404 stagiaires en formation ont suivi une formation (308 en 2021 et 262 en 2020).

89 salariés du Groupe ont effectué au moins une formation de management durant cette année pour une durée totale de 2 487 heures de formation. La quasi totalité des coûts pédagogiques de la formation soit 283 398 € a été financée par nos OPCO dans le cadre du FNE.

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

0.57% de la masse salariale brute France est allouée à la formation en 2022 (0,65% en 2021 et 0.57% en 2020).



5.Objectifs & actions

Formation Management

Videlio compte poursuivre ses actions en matière de formation de ses managers en apportant un accompagnement personnalisé auprès des nouveaux directeurs de centres de profit et de développement.

Par ailleurs, des séminaires sont régulièrement organisés en vue de partage d'expériences, de meilleures pratiques et de co-développement.

Formation de la technique

Videlio souhaite renforcer la formation de ses équipes techniques. Cette action nous permet de disposer d'une équipe compétente et qualifiée, dotée de certifications.

Cela garantit que les collaborateurs de Videlio sont constamment formés sur les dernières avancées technologiques, ce qui nous permet de rester compétitifs sur le marché en offrant des services de qualité supérieure et en adaptant notre accompagnement.

Tables rondes

Des tables rondes sont organisées, réunissant certaines parties de la population Videlio, parfois même nos partenaires fournisseurs. Ces dernières ont vocation à échanger autour des enjeux de notre écosystème, d'apprendre de nos pairs pour mieux répondre aux attentes de nos clients et utilisateurs finaux.

VideliOR - L'excellence Videlio

En 2023, Videlio développera le réseau VideliOR. Le Comex, la direction de l'Expertise et de l'Innovation Nationale, la direction de l'Excellence Opérationnelle Nationale et la direction des Ressources Humaines, identifient des collaborateurs avec le plus haut niveau d'expertises et l'ayant mis au service de nos clients ou de ses collègues.

Notre ambition est d'animer ce réseau pour favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les experts nommés et aussi et surtout, avec l'ensemble des collaborateurs Videlio.



Question 3 :

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

1. Enjeu

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

2. Politique

Face à une tension toujours plus vive sur le marché de l'emploi pour attirer les talents, Videlio s'appuie sur son équipe recrutement. L'équipe travaille à la mise en ligne de ses offres sur les sites généralistes ou spécialisés, et développe sa présence sur les salons de recrutement partout en France, en présence de managers et collaborateurs opérationnels.

En collaboration avec l'équipe communication & marketing, elle utilise également les réseaux sociaux pour promouvoir sa stratégie de marque employeur.

3. Actions mises en œuvre

La cooptation

Le Groupe a maintenu son dispositif de cooptation en France. Ce dispositif permet de capitaliser sur la fierté d'appartenance de ses collaborateurs qui se transforment en ambassadeurs auprès de leur réseau relationnel. Les parrainages sont récompensés par un système de primes afin de reconnaître concrètement les embauches conclues. Ces primes ont été réévaluées en 2021.

Sites de recrutements

Videlio a renforcé sa stratégie de marque employeur sur les plateformes en ligne afin d'attirer et recruter de nouveaux talents, telles que Indeed, LinkedIn, etc.

Intégration des collaborateurs

Depuis 2021, Videlio dispose d'un parcours d'intégration avec 3 outils principaux :

Le premier, le passeport, permet aux managers de renseigner les acteurs clés que le nouveau collaborateur doit rencontrer et de valider la passation des modules de formation choisis par le manager.

Le second, le rapport d'étonnement, permet au nouveau collaborateur, après plusieurs semaines en entreprise, de faire part de son retour d'expérience sur un document écrit. Ce document est discuté avec le manager puis envoyé aux Ressources Humaines.

Enfin, le troisième outil est une série de vidéos, pour présenter l'organisation, les activités et les métiers de Videlio, disponibles sur notre plateforme 360 learning.

Depuis 2022, Videlio organise des journées d'intégration groupe (sur site ou à distance) pour favoriser les échanges entre entité et la connaissance des métiers.

Videlio a rédigé un livret d'accueil pour accompagner les nouveaux arrivants.

Nouveaux modes de travail

Pour garantir la bonne intégration de ses collaborateurs, Videlio les accompagne dès l'entrée dans l'appropriation des nouveaux modes de travail tels que le travail hybride à travers le télétravail.

Inclusion

Notre politique sociale fait aussi de l'inclusion l'un de ses piliers : nous nous engageons à attirer et développer tous les talents pour favoriser la mixité dans nos métiers et à prévenir toute forme de discrimination dans le recrutement et le développement des carrières. Nous développons activement la mixité femmes-hommes, l'inclusion des plus jeunes et des plus âgés, des personnes en situation de handicap.

La place aux collaboratrices

Le recrutement de profils féminins est l'un des axes de développement de Videlio en matière d'inclusion. Le secteur de l'audiovisuel est un secteur souvent considéré comme masculinisé. Le groupe Videlio, en lien avec la direction des Ressources Humaines a travaillé au recrutement de collaboratrices sur l'ensemble des métiers du groupe, plus encore sur les métiers dits "Techniques".

Salaire durant la maternité

Le groupe Videlio a fait le choix de maintenir le salaire de ses collaboratrices durant leur congé maternité. Leur salaire est bien évidemment réévalué lors de leur retour de celui-ci. Enfin elles sont reçues en entretien par leur manager.

Accord égalité

Signature et application d'un accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du groupe Videlio en 2021. Cet accord comprend différentes mesures sur des grands thèmes de l'égalité professionnelle, telles que :

- Une sensibilisation de la Direction, des managers et des instances représentatives du personnel
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Le développement de l'égalité salariale)
- Le développement et l'équilibrage des formations par statut et par genre
- L'encouragement la mobilité interne etc.

Miser sur l'alternance

En 2022, Videlio a recruté 105 alternants sur l'ensemble du Groupe (VS 58 en 2021). Former nos collaborateurs de demain est au cœur de notre stratégie marque employeur.

Intégration alternants/stagiaires

Les alternants et stagiaires sont intégrés dans le respect des droits humains, de l'éthique, du code du travail, des conventions de l'OIT et des principes fondamentaux reconnus par les lois en vigueur.



Travail des enfants

Le groupe Videlio ne s'autorise aucune activité, ni opérations, exposées au travail des enfants et/ou au travail forcé

4. Résultats chiffrés

22 cooptations ont été réalisés en 2022 au sein de Videlio France (vs 9 en 2021 et 6 en 2020)

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

En 2022, sur le Groupe, 90% des candidats en CDI ont été confirmés au terme de leur période d'essai (vs 95 en 2020 – 2021 NC.)

105 alternants recrutés en 2022.

10 alternants recrutés à l'issue de leur apprentissage en 2022.

23 salariés embauchés en CDI après une période d'interim

6 alternants ont poursuivi leur deuxième année d'alternance avec Videlio.

5 alternants embauchés en CDI

Egalité femmes/hommes

Index égalité professionnelle

Périmètre Videlio : : 83/100 en 2022 (vs 79 en 2021 et 83 en 2020)

Périmètre Videlio Events : 91/100 en 2022 (vs 84 en 2021, NC en 2020)



5.Objectifs & actions

Contrats en alternance

En 2022, Videlio a renforcé sa politique de recrutement auprès des alternants, convaincu que nos alternants d'aujourd'hui seront nos collaborateurs formés de demain.

L'alternance dans le secteur audiovisuel est d'une importance capitale. Elle nous permet de former et d'encadrer de jeunes talents en leur offrant une expérience pratique et concrète.

En investissant encore davantage dans l'alternance, Videlio souhaite développer les compétences et les savoir-faire nécessaires pour répondre aux besoins évolutifs de notre secteur. De plus, l'alternance favorise l'intégration des étudiants et des jeunes professionnels dans notre équipe, en créant un environnement dynamique et en favorisant les échanges intergénérationnels.

C'est un véritable levier de croissance et d'innovation pour Videlio. Plusieurs campagnes de recrutement (offres d'emploi, salons...) et de communication (réseaux sociaux) sont planifiées pour 2023.

La force des intermittents

Depuis toujours, Videlio sait pouvoir compter sur un réseau d'intermittents reconnu par nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients. Videlio souhaite renforcer l'attention portée à cette force vive essentielle au besoin de la bonne performance de notre entreprise.

Les intermittents contribuent à la diversité au sein de l'entreprise, apportant une variété de compétences, de talents et de perspectives.

Les intermittents peuvent être engagés sur une base temporaire et adaptée aux besoins de chaque projet. Ainsi, cela permet de dédier les bonnes ressources au bon moment, au bon endroit, et de limiter les déplacements grâce à l'ancrage des intermittents auprès des agences de Videlio en région.

En 2023, Videlio veillera plus que jamais à respecter les règles et les obligations liées au statut d'intermittent. Le Groupe démontre son engagement envers le respect des droits des travailleurs. Cela inclut le respect des conditions de travail, des rémunérations équitables et le soutien à la protection sociale des intermittents.

En France, en 2022 Videlio a travaillé avec 1278 intermittents représentant 104 ETP.

Vidéo métiers

En 2023, Videlio commencera la diffusion d'une série de vidéo appelée «Clap Métier». Partagée à l'interne, sur les réseaux sociaux et dans l'espace recrutement du site internet, elle a vocation à présenter les différents métiers de Videlio par l'interview de collaborateurs ainsi que des mises en situation de leur quotidien.

Question 4 :

Comment accompagner l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accompagner une fois dans l'entreprise ?

1. Enjeu

Pour Videlio, l'enjeu de sa politique handicap est de permettre l'inclusion et de tirer parti des talents diversifiés pour promouvoir une culture d'égalité et d'opportunités.

2. Politique

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

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

3. Actions mises en œuvre

Recrutements

Videlio a poursuivi sa politique volontariste en matière d'emploi de salariés en situation de Handicap.

En 2022 et en 2023, Videlio participe au salon de recrutement en ligne «Hello Handicap», afin de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap.

Cet évènement national soutenu par différents acteurs du secteur (Pôle emploi, APEC, Agefiph, Réseau Cap emploi ...) et les pouvoirs publics (haut patronage du Président de la République et parrainage des Ministères du Travail, des Finances, Chargé des Personnes Handicapées et Chargé de l'Égalité) permet de sourcer des talents travailleurs handicapés dans toute la France et également de valoriser la marque employeur de Videlio dans tous les réseaux d'emploi et formation handicap.

A compter de septembre 2022, Videlio a publié ses offres d'emploi sur le jobboard «Ok Handicap».

Ce jobboard dédié aux personnes en situation de handicap donne l'accès à une CVthèque de 15 000 profils et permet également à Videlio d'être visible toute l'année grâce à la création d'un espace Entreprise sur lequel sont décrites les activités et les valeurs de Videlio.

Communication & sensibilisation

Une campagne de sensibilisation sur le handicap au travail est réalisée tous les ans. Ces campagnes annuelles visent à faire connaître les différents types de Handicap compatibles avec l'emploi et ainsi démontrer que le Handicap n'est pas un frein à la réussite. Ces campagnes ont également vocation à pérenniser la sensibilisation des collaborateurs au handicap.

A partir de juin 2022, Videlio a communiqué par mail à l'ensemble des collaborateurs une newsletter mensuelle pour aborder des sujets primordiaux en lien avec le handicap (partage d'actualités exclusives, témoignages, jeux...) et rappeler les dispositifs en place au service des personnes en situation de handicap ou souhaitant en savoir plus sur nos initiatives.

Accompagnement

Une cellule d'accompagnement a été mise en place pour répondre en toute confidentialité aux collaborateurs souhaitant être accompagnés dans leurs démarches pour l'obtention d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou désirant obtenir des renseignements sur leur statut ou pour l'un de leurs proches.

Un relais permanent avec des conseillers experts a permis de répondre à toutes questions via une hotline dédiée, un mail attribué ou un numéro WhatsApp spécialement créé.

Depuis la mise en place de la cellule en juin 2022, 207 appels téléphoniques et 16 accompagnements ont été recensés.

Videlio est également acteur dans le maintien dans l'emploi en aménageant et adaptant le poste de travail de ses collaborateurs leur permettant ainsi de continuer à exercer leurs fonctions dans des conditions compatibles avec leur état de santé.

Depuis 2019, 5 accompagnements ont été réalisés (audits de poste, tutorat, équipements ergonomiques, aménagement d'horaires), dont 3 en 2022.

Autodiagnostic

Autre dispositif mis en place cette année, un logiciel d'autodiagnostic accessible via la newsletter mensuelle pour tout collaborateur souhaitant savoir si son problème de santé (maladies invisibles) permet l'obtention de la RQTH. Ce dispositif 100% digital permet de diagnostiquer individuellement chaque collaborateur en toute confidentialité en assurant des résultats rapides et concrets.

Prestation de services

Le groupe continue de faire appel aux secteurs protégés et adaptés (ESAT, EA et TIH) qui emploient des travailleurs handicapés. En 2022, Videlio a sollicité ces établissements spécialisés entre autres pour l'entretien des espaces verts, la préparation de paniers repas, le recyclage...

Début 2021, le groupe a signé un nouveau contrat de prestations de services avec Handiservices pour la réalisation de prestations et la fourniture de produits par des Travailleurs Indépendants Handicapés qui a été poursuivi en 2022.

Vous souhaitez savoir si votre problème de santé peut vous permettre d'obtenir des compensations ?



Réalisez votre auto-diagnostic en toute confidentialité grâce à notre logiciel en ligne.
En quelques clics vous pourrez déterminer si votre problème de santé peut vous permettre d'obtenir des compensations !

[Accéder au logiciel auto-diagnostic](#)

Vous avez des questions sur le statut de travailleur handicapé ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?



Contactez sans plus attendre notre cellule d'accompagnement et obtenez l'aide d'un consultant pour répondre à toutes vos questions et vous accompagner dans vos démarches !

[Contacter la cellule d'accompagnement](#)

4. Résultats chiffrés

21 travailleurs en situation de handicap en 2022 sur l'ensemble du Groupe (vs 20 en 2021 et 18 en 2020).

Taux à 2,58% sur le périmètre Groupe (2.41% en 2021)

5 prestataires ESAT et EA.

Salon du recrutement "Hello Handicap"

18 offres d'emploi ont été déposées sur le site allant du profil technique au profil administratif (CDI et CDD) :

- 50 candidatures reçues,
- 4 entretiens réalisés,
- 0 candidature retenue (les critères d'expérience, de salaire ou de compétences requis n'étaient pas réunis pour aboutir à une embauche)

Site de recrutement "Ok Handicap"

- 2 offres diffusées en moyenne / mois
- 1 191 visites de nos offres
- 499 visites sur notre site web
- 1 Candidature via handicap.fr



5.Objectifs & actions

Renforcer l'inclusion

L'une des priorités de notre politique RSE est, entre autres, de renforcer l'inclusion. Notre démarche en ce sens a fait l'objet d'un plan d'actions Handicap 2022-2023.

L'inclusion des personnes en situation de handicap et l'amélioration de leurs conditions de travail constituent une des actions prioritaires.

- volonté d'augmenter le taux d'emploi direct de TH actuellement de 2,58 % (pour une obligation d'emploi fixée à 6% de l'effectif total) ;
- volonté d'organiser des actions de formation sur le dernier trimestre 2023 destinées à 90 managers du Groupe afin de les sensibiliser au handicap et à l'inclusion.

Communication

Le Groupe souhaite poursuivre ses différentes actions et continuer ainsi à mobiliser et sensibiliser ses collaborateurs, et lever les tabous autour du handicap en entreprise.



Question 5 :

Comment motiver et garder les collaborateurs ?

1.Enjeu

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

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

2.Politique

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

Le dialogue en entreprise

Pour un collaborateur, la première source de motivation en entreprise est de savoir ce qui est attendu de lui, comment il peut contribuer à la réussite du collectif, à la performance de son entreprise. Ce dernier souhaite pouvoir se reposer sur son manager pour l'aider à réussir et à grandir. La communication et le dialogue est alors la clé de l'épanouissement du salarié.

Management

Videlio est également convaincu que la qualité managériale est essentielle pour créer en proximité les conditions d'attachement à l'entreprise. De nombreuses actions de formation dédiées au management sont donc régulièrement dispensées afin que les managers suivent un véritable parcours leur permettant de progresser pas à pas sur cette thématique, participant ainsi à l'instauration d'une véritable culture managériale commune incarnée au quotidien par chacun des managers.

Aide à la mobilité

Développement de la mobilité interne et gestion des carrières. La politique volontariste

du Groupe en matière de mobilité interne a pour vocation de concourir à la rétention de ses équipes en leur offrant la possibilité d'évoluer tout en restant fidèle à Videlio.

Mise à disposition d'outils

L'équipe RH travaille à l'amélioration continue du quotidien de chaque collaborateur. C'est l'une des priorités : faire en sorte que chacun puisse bénéficier des outils mis en place au sein du Groupe pour optimiser la gestion de sa vie personnelle/professionnelle.

L'idée étant qu'un collaborateur qui ne se préoccupe plus de certaines questions dans sa vie privée sera également plus disponible pendant son temps de travail.

De nombreuses communications internes sont menées pour permettre aux salariés d'être préparés aux évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter leur quotidien (telles que : le prélèvement à la source, les modifications réglementaires intervenues sur les taux de cotisation salariale, retraite, forfait mobilité durable, les changements de tarif mutuelle, mise en place carte apétiz, changement logiciel avec accès collaborateur, participation etc.).

3. Actions mises en œuvre

Portail collaboratif

Videlio a poursuivi ses efforts en matière de mise à disposition d'applications facilitant le quotidien de ses salariés. Ainsi, la direction des Ressources Humaines a mis en place mon.adp.com.

Le nouveau portail collaboratif est un service complémentaire aux outils mis en place depuis 2020 : gestion des absences et notes de frais et le coffre-fort électronique individuel.

L'application mon.adp.com depuis janvier 2022 a pour vocation de simplifier les actions liées à notre quotidien administratif au sein de Videlio et à en accélérer le traitement (exemples : changement d'adresse postale, de RIB, personne à joindre en cas d'urgence, demande d'acompte).

Plus encore, sa mise en place contribue à la réduction de notre empreinte carbone en limitant la sur-utilisation des mails.

Culture du dialogue et de la performance

L'entretien annuel permet de clarifier le rôle de chacun et les objectifs déclinés en cascade, des directions aux équipes et collaborateurs.

Un guide de l'entretien annuel a été élaboré en 2021 pour les managers et les collaborateurs. Par ailleurs, la plateforme Altays a été mise en place pour favoriser la préparation et la pleine complétude des entretiens annuels en 2022.

Cet outil permet également de faciliter la gestion des compétences en termes de formation, de mobilité fonctionnelle et géographique dans le cadre des entretiens annuels.

Dialogue social

Dialogue social avec les instances représentatives du personnel : il existe 4 CSE (Videlio -Events, Videlio Global Services, Videlio Métropole et Videlio Guyane).

Enquête Great Place To Work

Pour la seconde année consécutive, Videlio a mis en place l'enquête Great Place To Work® pour l'ensemble de ses salariés dans le monde.

L'enquête évalue l'expérience collaborateur et accompagne Videlio pour avoir un impact positif sur leur qualité de vie au travail, leur performance économique et la société.

L'analyse des résultats permet de mesurer les progrès réalisés et les points à améliorer en vue de définir des plans d'actions ciblés.



4. Résultats chiffrés

21 mobilités intragroupes en 2022 (vs 7 en 2020 – 2021 NC)

Great Place To Work

74% des collaborateurs (Monde) ont répondu à l'enquête Great Place To Work (maintien par rapport à la première enquête en 2021)

Moyenne Trust Index : 58% (vs 59% en 2020)

Indique le taux de réponses positives à l'ensemble du questionnaire (moyenne positive des 60 questions fermées)

Perception Globale : 53% (vs 60% en 2021)

Indique le degré d'attachement du collaborateur à l'entreprise (taux de réponse positive à la question "Dans l'ensemble, je peux dire qu'il s'agit d'une entreprise où il fait vraiment bon travailler")



- 70% des collaborateurs estiment que le management gère l'entreprise de façon honnête en respectant les règles éthiques
- 73% des collaborateurs se disent fiers de déclarer travailler au sein du groupe Videlio
- 51% des collaborateurs se disent encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et privée
- 85% des collaborateurs apprécient, dans un certain cadre, la contribution citoyenne du groupe Videlio

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

Turnover 2022 sur l'ensemble du Groupe : 20% (vs 18% en 2019 - année de référence sur la méthode de calcul actuelle).

Taux de complétude des entretiens annuels en 2022 : 99% (hors salariés absents).



5.Objectifs & actions

Devenir A Great Place To Work

L'objectif du groupe Videlio est de devenir une "Great Place to Work", où nos employés se sentent valorisés, épanouis et motivés au quotidien.

Notre objectif est de hisser notre Trust Index à la moyenne des entreprises françaises identifiées Great Place To Work : 79%.

Notre objectif est de hisser notre note de perception globale à la moyenne des entreprises françaises identifiées Great Place To Work : 82%.

Pour ce faire, nous visons à créer un environnement de travail positif, basé sur la confiance, l'équité et les opportunités de développement personnel et professionnel.



Question 6 :

Comment lutter contre l'absentéisme ?

1. Enjeu

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

2. Politique

De multiples actions sont à mener, tant en matière de Qualité de Vie au Travail qu'en matière de préservation de l'intégrité, de la sécurité et de la santé des collaborateurs. Pour ce qui est de la Qualité de Vie au Travail, Videlio veille à ce que les conditions de travail de ses salariés leur permettent d'exercer au mieux leurs tâches au quotidien.

Ceci est vrai au sein du Siège à Gennevilliers avec des locaux spacieux et lumineux, laissant une large place au mode de travail en flex office.

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



Youssef, un enfant syrien sauvé par un don de 12 000 euros du groupe Videlio, rendu possible suite à l'action des collaborateurs.

3. Actions mises en œuvre

Sport en entreprise

En 2022, Videlio a relancé le sport au sein de l'entreprise. Tous les mardis soir, sur site ou à distance, l'ensemble des collaborateurs sont invités à participer à des cours de circuit training avec un coach sportif, via la plateforme Olympe. Par ailleurs, des séances de foot en salle sont organisées par les collaborateurs sur la plateforme.

Le Tour du Monde de Videlio

En 2022, Videlio a organisé le Tour du Monde. Le challenge avait un objectif : parcourir 40 075 km (un tour du monde) en marchant ou courant via une application mobile podomètre. 300 collaborateurs ont participé avec à la clé, un but solidaire : un don de 12 000 euros, réalisé par Videlio à l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque pour sauver un enfant atteint d'une malformation cardiaque.

En septembre 2022, nous avons appris que notre don avait permis de sauver Youssef, un jeune adolescent syrien. Un défi sportif et solidaire, invitant à se réunir pour un but commun et à prendre soin de notre santé, que nous renouvellerons en 2023.

Evènements internes

Pour rassembler et favoriser les échanges entre les collaborateurs et créer un sentiment d'appartenance, en 2022, Videlio a organisé plusieurs évènements internes tournés sous le signe du partage, de la convivialité et du sport. Des moments privilégiés permettant de remettre l'humain au centre et de favoriser des moments de détente : fête de l'été, fête de fin d'année, évènements sportifs...

Charte de télétravail en France

Depuis l'arrivée du COVID-19 et les diverses mesures sanitaires mises en place, l'entreprise a souhaité en concertation avec les CSE, mettre en place une charte de télétravail en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Celle-ci a été révisée en 2022, afin d'accorder deux jours de télétravail aux collaborateurs.

Cette charte témoigne de la volonté de l'entreprise de prendre en compte ce nouveau mode d'organisation. Cette nouvelle organisation devient possible grâce à l'évolution des technologies de l'information (Teams, Zoom, ...) que ce soit au sein de Videlio et lors de nos échanges avec nos différents partenaires.

Le télétravail s'appuie sur une autonomie reconnue et offre un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il favorise également le développement durable en réduisant l'empreinte carbone des transports sur l'environnement. Cette charte fixe les nouvelles conditions d'exécution du télétravail dans l'entreprise.

Forfait mobilité durable

En France, le groupe Videlio a mis en place un forfait mobilité durable pour les vélos, vélos électriques, trottinettes, etc. (en location ou salarié propriétaire de l'appareil) pour un montant annuel maximum de 451,20€ même montant que le remboursement des transports en commun. Ce forfait mobilité durable sera réévalué en 2023 en ajoutant le cumul du pass pour les transports en commun.

Cette prise en charge est une incitation à privilégier les déplacements ayant une empreinte carbone plus faible que la voiture.



4. Résultats chiffrés

Sur le Groupe,

- 23.1 jours d'absence pour maladie moyen sur effectif moyen en 2022 (vs 29 jours en 2021 et 14 jours en 2020) ;

55 collaborateurs se sont inscrits sur la plateforme Olympe pour suivre les séances de sports des mardis soir, sur site ou à distance

INDICATEURS DE PERFORMANCE (KPI)

Taux d'absentéisme France 2022 : 4,4% (vs 5,9 en 2021 et 5,0% en 2020).



5.Objectifs & actions

Multiplication d'événements

L'équipe communication de Videlio a pour objectif d'augmenter le nombre d'événements internes pour continuer de créer du lien entre les collaborateurs, notamment en régions, avec l'appui des directeurs locaux.

Au bureau comme à la maison

Videlio souhaite mettre à disposition de ses collaborateurs en Ile-de-France la livraison de repas, directement sur leur lieu de travail, via un prestataire. Des plats faits maison.

Tour du monde de Videlio

Face au succès du Tour du monde de Videlio, l'équipe communication souhaite réitérer l'expérience en 2023 et ainsi réaliser un nouveau don de 12 000 euros pour sauver un enfant par l'intermédiaire de l'association Mécénat Chirurgie Cardiaque.

Renforcer les actions sportives

A l'approche de la Coupe du monde rugby en France et des Jeux Olympiques 2024 à Paris (2 événements auxquels Videlio sera associé), nous souhaitons continuer de renforcer le sport au sein du Groupe.

Aussi, le siège de Gennevilliers va notamment s'équiper de petits matériels pour les cours de sport ayant lieu tous les mardis soir, sur site et en visio pour toutes les agences en France.

En régions, nous souhaitons promouvoir la création de réunions sportives entre salariés via la plateforme Olympe, mais aussi accroître la participation aux événements sportifs externes (course inter-entreprises par exemple, représentation de Videlio sur des manifestations...)

Réenchanter les locaux

L'expérience collaborateur est un axe d'amélioration pour le groupe Videlio. Au siège, une équipe travaille à la mise en place d'initiatives simples mais pouvant enjoliver le quotidien des collaborateurs (plantes vertes, décoration, boîte à livres etc.). L'objectif est d'étendre cette réflexion à nos agences en région, avec le soutien des directeurs locaux.



Pilier Social

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Nombre de sites Monde	Groupe	27	31	28
Nombre de sites	Ile de France	4	4	2
Nombre de sites	Régions	15	15	16
Nombre de sites	Europe	6	8	6
Nombre de sites	International	2	4	4
Chiffre d'affaires consolidé	Groupe	201	268	325
Chiffre d'affaires consolidé (en millions d'euros)	Corporate	129	139	153
Chiffre d'affaires consolidé (en millions d'euros)	Events	16	24	26
Chiffre d'affaires consolidé (en millions d'euros)	Cruise	56	105	147

Pilier Social

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Nb de collaborateurs Groupe en ETP moyen (hors alternants)	Groupe	851	987	977
Nombre de collaborateurs	Corporate	572	609	619
Nombre de collaborateurs	Events	147	132	92
Nombre de collaborateurs	Cruise	132	246	266
Nombre d'alternants Groupe en ETP moyen	Groupe	55	58	105
Nombre d'alternants en ETP moyen	Corporate	26	30	64
Nombre d'alternants en ETP moyen	Events	15	5	12
Nombre d'alternants en ETP moyen	Groupe	15	23	29
Nombre d'intermittents Groupe en ETP moyen	France	72	119	92
Nombre d'intermittents en ETP moyen	Corporate	29	45	11
Nombre d'intermittents en ETP moyen	Events	42	74	81
Nombre d'intermittents en ETP moyen	Cruise	0	0	0

Pilier Social

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Nombre total de recrutement en CDI	Monde	100	168	173
Nombre de collaborateurs Monde	Monde	851	987	977
Nombre de collaborateurs en France	Ile de France	464	468	385
Nombre de collaborateurs en France	Hors Ile de France	278	281	294
Nombre de collaborateurs	En Europe (Allemagne, Italie, Suisse, Finlande)	74	191	200
Nombre de collaborateurs	International hors Europe	32	33	41
% de Femmes	Groupe	24%	22%	22%
% de Femmes au comité exécutif	Groupe	NC	43%	43%
Taux d'emploi direct handicap (TH/effectif total)	France	2%	1.50%	2.58%

Pilier Social

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme	Groupe	5	4	3,48
Nombre de jours d'absence maladie moyen par collaborateur	Groupe	28	23	13
Taux de turn over	Groupe	NC	NC	20%
Effort de formation/masse salariale	Groupe	0,6%	1%	0,57
Nombre d'heures moyen de formation/salarié France	Groupe	3	6	13
Taux de participation enquête Great Place To Work	Groupe	16%	74%	74%
Taux d'affirmation de Great Place to Work	Groupe	56%	60%	58%

Pilier 3 : Gouvernance et éthique des affaires

Rechercher un équilibre
entre économie, sociétal
et environnement

Objectifs de
développement
durable (ODD)



Question 1 :

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

1.Enjeu

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

Le Groupe veut garantir un processus de création de valeur exemplaire et en totale conformité avec les lois et règles éthiques des pays dans lesquels il exerce son activité. Videlio, notamment par son adhésion depuis 2011 au Global Compact, s'engage à respecter les dix principes de Pacte Mondial de l'ONU (sur les Droits de l'Homme, les Normes de travail, l'Environnement et la Lutte contre la corruption) et attend la même éthique de ses partenaires.

2.Politique

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

Les achats directs représentent une part importante dans le chiffre d'affaires des entités de Videlio qui louent ou installent du matériel audiovisuel chez les clients, matériel procuré chez nos fournisseurs référencés.

Le Groupe souhaite de plus en plus structurer les achats dans le but de rationaliser le nombre de partenaires, et de mieux maîtriser la relation et les négociations avec ces derniers. La rationalisation des partenaires permet de mieux les connaître, de s'assurer de leur engagement en matière sociale et environnementale, et donc d'établir des relations de confiance. Le critère RSE est un des prérequis pour le référencement d'un fournisseur.

3. Actions mises en œuvre

Contrats cadres

Dans la mesure du possible, la signature de contrats cadre est recherchée. Ces contrats cadre sont une aide dans la maîtrise de la relation et la connaissance des partenaires.

Charte des achats responsables

La charte des Achats Responsables s'applique aux sociétés affiliées et aux sous-traitants des fournisseurs.

Elle décrit les étapes principales qui permettent de garantir un processus d'achat éthique et équitable sur les volets environnemental, social, gouvernance et éthique des affaires. Les fournisseurs et leurs éventuels sous-traitants doivent mettre en place des mesures permettant d'assurer à Videlio que la présente Charte est respectée. Ils sont également tenus de respecter la législation en vigueur dans chaque pays où ils sont amenés à exercer leur activité ; notamment les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Les fournisseurs doivent diffuser à leurs employés la présente Charte dans une langue qu'ils comprennent en procédant, si besoin, à des traductions et à répercuter ce même niveau d'exigence sur leurs propres fournisseurs. Enfin, ils doivent être en mesure de démontrer leur aptitude à respecter les engagements décrits dans la présente, au-delà des normes et réglementations qui s'imposent à eux.

Le service achats vérifie que la majorité des partenaires ont une politique RSE ou, à défaut, ont procédé à la signature de la Charte des Achats Responsables de Videlio.

Code éthique tiers

Mise en place du Code éthique tiers. Ce document a vocation à être joint à toutes les propositions destinées aux parties prenantes entretenant des relations business avec Videlio.

Agir de manière responsable avec l'ensemble de nos parties prenantes est une clé essentielle de notre succès et de la pérennité de notre Groupe. Ce Code décrit la vision de Videlio en matière de relations commerciales afin de tendre vers une collaboration de qualité, durable et responsable.



CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES VIDELIO

Document à l'attention des fournisseurs Videlio

videlio



CODE ÉTHIQUE TIERS

Document à l'attention des partenaires commerciaux Videlio

videlio

4. Résultats chiffrés

93 M€ d'achats et sous-traitance en 2022 sur l'ensemble du Groupe (97M€ en 2020)

35 chartes des achats responsables signées en 2022



5.Objectifs & actions

Création fournisseurs

En 2023, Videlio implémentera une procédure de création fournisseurs pour intégrer le panel fournisseurs. Outre le renforcement des critères de sélection, ces derniers auront obligation de signer la charte des achats responsables de Videlio via une plateforme tiers.

Cette plateforme tiers permet de structurer et d'automatiser l'activité contractuelle du Groupe, auprès de nos clients et fournisseurs. Grâce à ce process, nous optimisons le pilotage de nos contrats et favorisons une meilleure maîtrise des risques.

Procédure d'évaluation

Mise en place d'une procédure d'évaluation pour l'ensemble du panel fournisseurs qui intégrera la notation sur leur engagement RSE.

Respect de la charte des achats

Au-delà de la signature, Videlio veille à l'engagement de tous les fournisseurs sur l'ensemble des principes énoncés dans la charte des achats responsables.

Respect du code éthique tiers

Videlio s'assure que le Code éthique tiers est respecté après avoir été communiqué.

Relation avec nos partenaires

Mise en place d'un système de pilotage dédié à animer la relation avec nos partenaires privilégiés.

Également attentifs aux engagements de ses fournisseurs, Videlio s'attèlera à compiler et suivre leurs chartes et codes en matière de Gouvernance et Ethique des Affaires, et à en respecter les principes énoncés.



Question 2 :

Comment prévenir et lutter contre la corruption, assurer une pratique loyale des affaires et exiger une éthique interne irréprochable ?

1. Enjeu

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

2. Politique

Sous l'impulsion de la Direction Juridique et de la Direction des Ressources Humaines, une veille réglementaire et légale est réalisée. Cela permet au Groupe d'être informé des évolutions législatives et réglementaires. Videlio s'appuie sur les supports possibles (tables rondes organisées par le MEDEF, recours à des avocats spécialisés, publications d'organisations telles que Transparency International, etc.). Videlio exige de l'ensemble de ses collaborateurs un comportement exemplaire en termes d'éthique.

Cette exigence est rendue possible grâce à l'accompagnement des collaborateurs en les encadrant et en les formant. La Direction Juridique a continué à apporter l'aide nécessaire dans ce processus.

2. Actions mises en oeuvre

Plan d'actions conformité

Un plan d'actions pour la mise en conformité à la loi Sapin II du 9 décembre 2016 a été mis en place en 2018, avec la constitution de groupes de travail.

Code éthique interne

Mise en place d'un code éthique interne, devant être lu et signé par l'ensemble des collaborateurs de Videlio. Une formation obligatoire sera proposée à l'ensemble des collaborateurs suite à lecture et signature du code éthique interne.

Lancement d'alertes

Un processus de lancement d'alertes est mis en place au sein de Videlio. Celui-ci est décrit dans le code éthique interne.

Comportements inappropriés

Videlio est engagé dans la lutte contre la discrimination, le harcèlement moral et les agissements sexistes : Tolérance zéro! L'une des préoccupations du Groupe est de fournir un cadre de travail sécurisé et épanouissant pour ses salariés, au sein duquel chacun peut développer ses compétences sans craindre de situation de discrimination, harcèlement, agissement contraire à notre charte éthique.

Ainsi, le groupe Videlio est équipé d'une cellule d'alertes (voir "Lancement d'alertes") mais également de deux référents en Comité Social d'Entreprise en matière d'harcèlements.

Sécurité informatique

L'équipe informatique de Videlio a déployé tous les moyens pour protéger le Groupe et ses données sur le plan informatique. Une attention particulière est portée sur la protection des postes de travail et des boîtes mails. Ponctuellement, des communications à but préventif sont envoyées aux collaborateurs.

Compliance for Business

Le logiciel Compliance for Business, édité par Ellisphere, intervient dans la gestion des affaires et des risques liés à la corruption et au blanchiment en fournissant une analyse sur une société et/ou personne afin de renseigner diverses informations, tels que le risque du pays, d'intégrité et de pérennité.

Adhésion Global Compact

L'adhésion au Global Compact a été renouvelée en 2022. « Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives ».

Cette adhésion permet au Groupe d'avoir un support dans sa démarche globale RSE et plus particulièrement dans la lutte anticorruption, en offrant des lignes directrices à travers leurs diverses communications, mais également en permettant un échange possible entre tous les adhérents.



4. Résultats chiffrés

Lancement d'alertes.

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

Cyberattaques

0 cyberattaque en 2022



5.Objectifs & actions

Formation à l'éthique

S'assurer que l'ensemble des collaborateurs Videlio se forment à l'application du code éthique interne.

Sensibilisation

Une formation est programmée en 2023 sur le harcèlement et toute forme de discrimination.

Surveillance

Maintenir une surveillance sur les points sensibles (marchés à l'export et marchés français).

Vérifications

Vérification des process mis en place (bonne transmission des documents juridiques : code éthique Tiers annexé, charte des achats responsables signés...)



Serais-je à l'aise pour expliquer cette situation à un tiers ?



Est-ce légal ?



Est-ce cohérent avec le Code de conduite et les politiques internes du Groupe ?

**Si la réponse à l'une de ces questions est "Non", arrêtez-vous et faites-en part !
En cas de doute ou d'incertitude, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, un responsable, à la direction des ressources humaines ou à la direction juridique**



Ma décision est-elle fondée sur une parfaite compréhension des risques impliqués ?



Suis-je certain que ma prise de décision ne va pas ébranler la confiance des clients, des actionnaires et de la société dans son ensemble ?

Pilier Gouvernance et éthique des affaires

Indicateurs de performance

	Périmètre	2020	2021	2022
Nombre de signataires de la charte des achats responsables*	France	NC	NC	35
Nombre de signataires du code éthique interne	France	170	137	370

**Charte mise en place en juin 2022*

Synthèse des priorités RSE



Engagements	ODD	Objectifs	Indicateurs	2021	2022	2022 réalisé	2023	2024
ENVIRONNEMENT : minimiser notre impact environnemental et contribuer à la transition écologique		Renforcer notre performance en matière de recyclage des déchets électriques, électroniques Réduire notre empreinte CO2 & optimisation du bilan carbone Développer la sensibilité aux écogestes quotidiens et faire évoluer nos comportements Préconiser à nos clients des solutions à la fois performantes techniquement mais également environnementalement selon des critères de durabilité et réparabilité Inventer et proposer de nouveaux modes de communication pour accompagner nos clients dans leur transformation numérique et la réduction de leur impact environnemental	Nb de D3E recyclés (France) Taux moyen de CO2 émis (France) Bilan carbone (France)/ par collaborateur (scope 1,2 et 3) Moyenne consommation data parc (Toutes activités) Nombre de contrat de maintenance vendus (France) Nb de salles de visioconférence équipées (France)	10T 128g NC 2GO 790 10k	12T 120g NC 1,8GO 850 13k	22T 13g 50Tco 1,8GO 850 15k	14T 115g 48Tco 1,5GO 880 16k	16T 110g 45Tco² 1,2GO 930 19k

Engagements	ODD	Objectifs	Indicateurs	2021	2022	2022 réalisé	2023	2024
SOCIAL : Développer nos talents et accroître la sécurité et le bien-être au travail	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	Rechercher l'équilibre de l'égalité Homme/Femme chez Videlio	Ecart taux augmentation Homme/Femme (France)	5,4%	5%	4,5%	4%	3,5%
			% Great place to work (Toutes activités) moyenne trust index	59%	60,5%	58%	62%	63,5%
		Améliorer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs	Réponse question discrimination GPTW (toutes activités) - Les collaborateurs sont traités équitablement quelle que soit leur origine ethnique	91%	+0,5	90%	+0,5	+0,5
		Développer la politique d'inclusion	% de réponse aux demandes d'aménagement de poste pour maintien dans l'emploi & accompagnement (France)	100%	100%	100%	100%	100%
	10 INÉGALITÉS RÉDUITES 	Renforcer notre pouvoir d'attraction	Nb de partenariat école (France)	0	2	1	3	4
		Développer l'employabilité & favoriser le développement des compétences	Nb de candidature spontanées reçues (Toutes activités)	250	+5%	130	+5%	+5%
	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	Garantir la sécurité de nos collaborateurs en réduisant les accidents	% de collaborateurs ayant reçus une formation chaque année	27%	+1	54%	+1	+1
			Nb heures formation (sécurité exclue) annuelle/collaborateurs	3 183	+2%	8 849	+2%	+2%
			Nb d'heures de formation sécurité annuelle/collaborateurs (Videlio)	2 283	+2%	2 591	+2%	+2%

Engagements	ODD	Objectifs	Indicateurs	2021	2022	2022 réalisé	2023	2024
GOUVERNANCE & ETHIQUE DES AFFAIRES : Rechercher un équilibre entre l'économie, le sociétal et l'environnement	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Accroître la satisfaction de nos clients	Taux de satisfaction de nos clients (Corporate)	98%	98%	NC	98%	98%
		Encadrer, former et se mettre en conformité au regard des engagements du groupe en matière d'éthique des affaires	Nombre de chartes des achats responsables signées par les fournisseurs	0	50	35	100	150
			Nombre de codes éthique interne signés	0	660	370	660	660
			% de collaborateurs formés au code éthique interne (France)	NC	NC	NC	100%	100%



Contact
rse@videlio.com