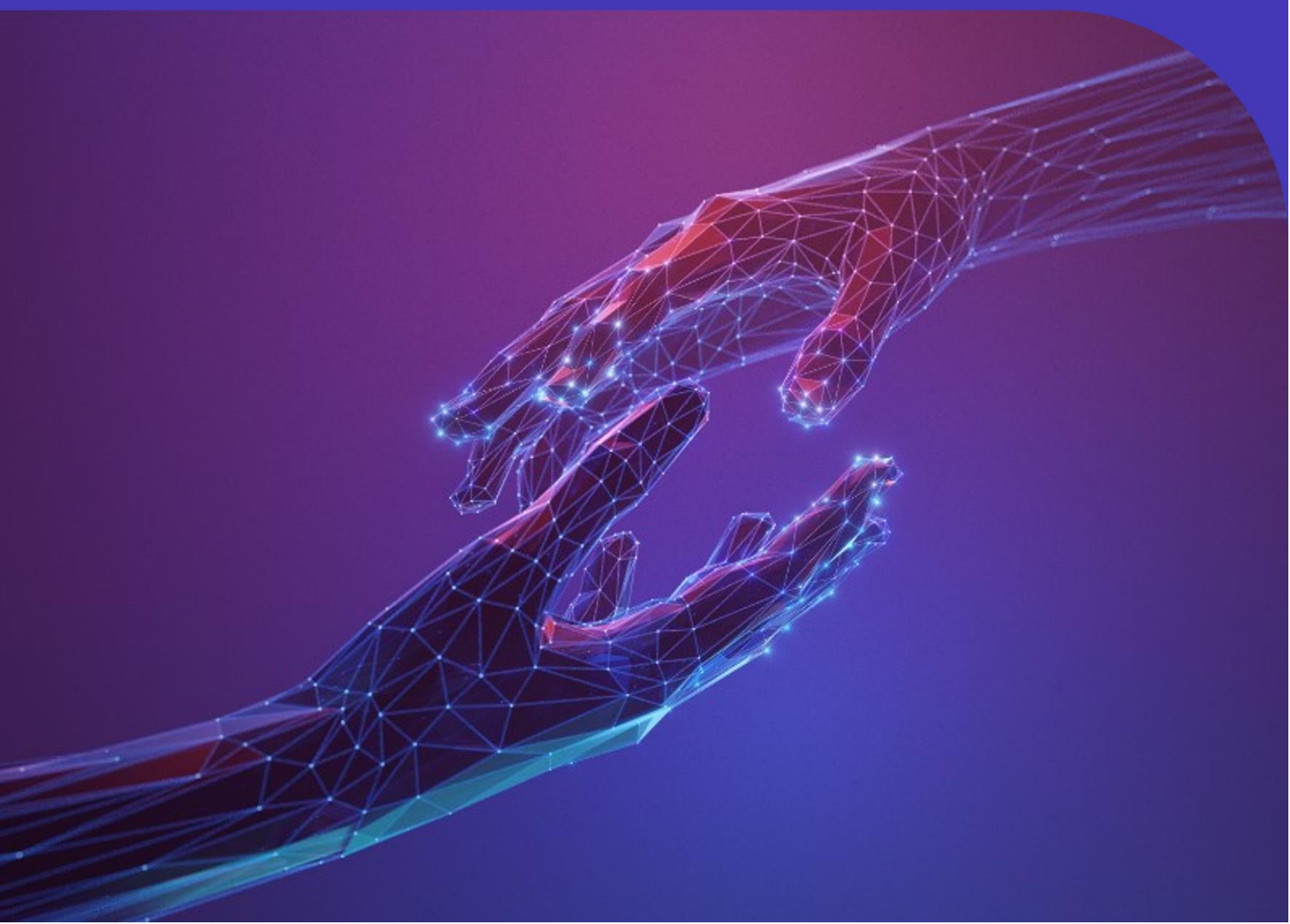


Berger-Levrault s'engage pour des activités numériques plus responsables

Rapport RSE

2024



Message du président



Chez Berger-Levrault, nous sommes convaincus que le numérique, lorsqu'il est conçu et déployé de manière responsable, peut devenir un puissant levier de transformation pour une transition plus juste et souhaitable. En tant que leader des ERP en France et en Espagne au service des collectivités publiques et parapubliques, et acteur de référence en Europe dans les solutions de GMAO, nous plaçons notre responsabilité sociale et environnementale au cœur de notre projet stratégique BBlueX (Berger-Levrault unique Experience).

L'année 2024 marque une étape décisive pour notre entreprise. Afin de donner du sens à nos actions et de renforcer notre engagement, nos collaboratrices et collaborateurs ont suivi un module obligatoire de sensibilisation aux enjeux environnementaux et sociaux, avec un focus particulier sur l'impact du numérique. Dans la perspective de déployer un reporting ESG élargi conformément à la nouvelle directive CSRD, nous avons identifié nos priorités en matière sociale et environnementale. Ces enjeux sont au cœur de nos choix stratégiques et de notre engagement quotidien en faveur d'un numérique plus responsable. Nous avons ainsi démontré, à travers nos récentes avancées, que l'intelligence artificielle frugale est non seulement possible, mais aussi nécessaire. Nous œuvrons également pour un numérique inclusif à la portée de toutes et tous, en simplifiant l'usage de nos solutions afin de les rendre accessibles au plus grand nombre et en codéveloppant nos innovations avec nos clients pour faciliter leur quotidien.

Enfin, nous sommes pleinement engagés dans la promotion de la diversité dans le numérique, conscients de la nécessité de renforcer la présence des talents féminins dans notre secteur d'activité.

Cet engagement ne pourrait se concrétiser sans l'implication sans faille de nos équipes, la relation de confiance établie avec nos clients, nos fournisseurs et nos actionnaires. C'est grâce à cette dynamique collective que nous pouvons construire un numérique plus éthique, plus responsable et plus inclusif, au service de ceux qui œuvrent chaque jour pour le bien commun.

Antoine Dumurgier, Président

Sommaire

AVANT-PROPOS

Profil	4
Gouvernance	7
Modèle d'affaires	8
Matrice de matérialité	10
Risques et enjeux	11
Stratégie	12
Note méthodologique	16

REPORTING RSE

Humain	19
Confiance	31
Client	39
Environnement	44
Innovation	50
Sociétal	55

CONTACTS	60
-----------------	-----------

Profil de Berger-Levrault

Qui sommes-nous ?

Berger-Levrault est un éditeur de logiciels international basé en France qui s'adresse aux collectivités et administrations locales, aux établissements de santé, au monde de l'éducation et à l'industrie. Le Groupe, implanté en Europe, au Maroc et au Canada, compte 40 000 clients sur les 5 continents. Berger-Levrault est leader des ERP de Gestion Financière et Gestion des Ressources Humaines pour les secteurs public et parapublic en France et en Espagne. Acteur de proximité solide et pérenne, Berger-Levrault collabore avec ses clients et partenaires pour rendre le monde plus simple et plus sûr grâce à un numérique sécurisé et accessible à tous. Engagés dans une transformation numérique plus responsable, les 2 200 collaborateurs de Berger-Levrault agissent au quotidien pour être à la hauteur des enjeux sociétaux, économiques et environnementaux de leurs clients par la création de solutions digitales de confiance.

Le projet BLueX*

Le Groupe Berger-Levrault lance son nouveau plan stratégique en 2023 afin d'impulser une nouvelle dynamique de transformation durable à laquelle sont associés l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Ce plan repose sur cinq axes stratégiques majeurs couvrant les piliers essentiels du développement du Groupe : l'orientation vers nos marchés prioritaires, l'accélération de notre transformation technologique, l'amélioration de l'expérience client, l'engagement de nos équipes et la pérennité financière.

5 objectifs partagés sont de :

- **Concentrer nos efforts sur nos cinq marchés prioritaires** afin de renforcer notre position et notre impact dans les secteurs stratégiques.
- **Investir massivement pour accélérer la transformation technologique vers du SaaS**** afin d'offrir à nos clients une expérience utilisateur optimisée, une meilleure performance, une disponibilité accrue et une sécurité renforcée.
- **Mettre en place une organisation orientée satisfaction client** en adaptant nos processus et en plaçant leurs besoins au cœur de notre stratégie.
- **Assurer une croissance profitable et durable**, garantissant la solidité financière et la pérennité du Groupe.
- **Embarquer les collaboratrices et collaborateurs dans cette nouvelle étape de la vie du Groupe**, en développant leurs compétences, en renforçant les équipes et en les accompagnant dans la transformation des métiers.

Le projet a été présenté et détaillé à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, apportant un nouvel élan et une trajectoire claire à l'entreprise. Cette dynamique a permis de réduire de 43 % en un an la part des salariés se déclarant non embarqués dans le projet d'entreprise. Par ailleurs, la structuration de l'organisation en Business Units a facilité la concentration des efforts et de l'attention sur nos marchés clés et nos priorités stratégiques.

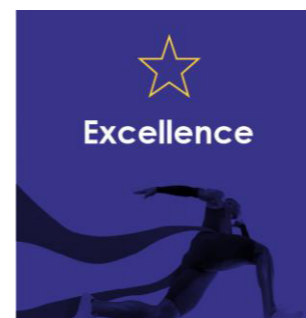
L'engagement et la fidélité des équipes ont été renforcés grâce à une approche fondée sur la transparence et la compréhension collective du projet d'entreprise. Pour cela, des modules de sensibilisation ciblés ont été déployés afin d'accompagner la transformation et d'éclairer les enjeux majeurs tels que le passage au SaaS, l'intelligence artificielle, les méthodes Agiles et la RSE. En permettant à chaque collaboratrice et collaborateur de mieux comprendre notre engagement en faveur d'une transformation durable, ces actions facilitent l'adhésion au projet d'entreprise BLueX.

Enfin, un plan de communication structuré a été mis en place pour assurer une diffusion régulière et cohérente des informations auprès de l'ensemble du personnel, tout en donnant du sens aux actions entreprises. Celui-ci repose sur différents canaux de communication tels que des réunions du personnel sur les sites physiques, des réunions par direction, ainsi que des newsletters d'information permettant de suivre les avancées du projet et de mesurer collectivement nos progrès.

*Berger-Levrault unique Expérience
**Software as a Service

Nos valeurs

Ce projet d'entreprise est avant tout une aventure humaine. Aussi, la Direction a également redéfini avec un groupe de collaboratrices et collaborateurs, les valeurs aspirationnelles qui guident nos actions et nos comportements au quotidien.

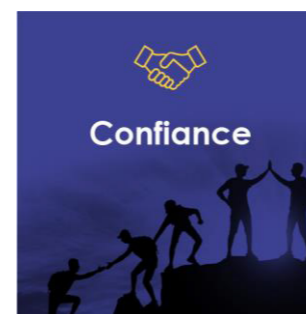


Excellence

Toujours faire le pas de plus pour faire la différence

Nous mettons tout en œuvre pour fournir des solutions et services performants. Nous devons monter en compétences continuellement, revisiter nos pratiques & méthodes et transformer les obstacles en opportunités.

Nous partageons cette volonté de nous dépasser au quotidien pour offrir le meilleur à nos clients et être pleinement fiers de ce que nous avons accompli ensemble.



Confiance

Aligner nos paroles et nos actes pour grandir ensemble

Nous disons ce que nous faisons et nous faisons ce que nous disons pour créer un écosystème vertueux associant l'ensemble de nos parties prenantes. Nous exprimons notre confiance par la reconnaissance, l'autonomie et la transparence. Nous la développons par une étroite collaboration avec nos partenaires et clients. Nous donnons le goût d'entreprendre et favorisons la créativité. Nous répondons aux enjeux de confiance numérique avec nos solutions et services.



Audace

Oser bouger les lignes

Nous n'hésitons jamais à remettre en cause le statu quo. Nous osons toujours regarder les difficultés en face pour mieux y remédier. Nous encourageons la prise d'initiative dans le but de créer de la valeur pour notre écosystème quel que soit notre rôle.

Nous sommes proactifs et nous concrétisons nos idées nouvelles pour offrir le meilleur à nos clients.



Bienveillance

Écouter, aider et respecter l'autre

Nous sommes conscients de nos différences et veillons à la considération de chaque personne dans le respect de sa singularité.

La bienveillance, valeur socle de l'entreprise, favorise notre bien-être.

Notre bienveillance mutuelle crée les conditions de la confiance propice à un travail de grande qualité au service de nos clients et partenaires.



Responsabilité

Assumer notre rôle et nos engagements

Nous sommes engagés dans une démarche volontariste qui nous pousse à agir collectivement pour un impact positif dans les domaines sociaux, économiques et environnementaux.

Nous assumons les conséquences de nos actions. A titre individuel ou collectif, nous reconnaissons rapidement nos erreurs et en analysons les causes pour progresser.

Berger-Levrault en un clin d'oeil

Chiffres-clés 2024

2 209

collaboratrices et collaborateurs

216 M€

chiffre d'affaires

40 000

clients à travers le monde

25,4%

du chiffre d'affaire investi dans la R&D

Secteurs d'activité



Collectivités
et administrations



Social et médico-social
Secteur hospitalier



Entreprises
et Industrie



Éducation

Présence internationale



Gouvernance

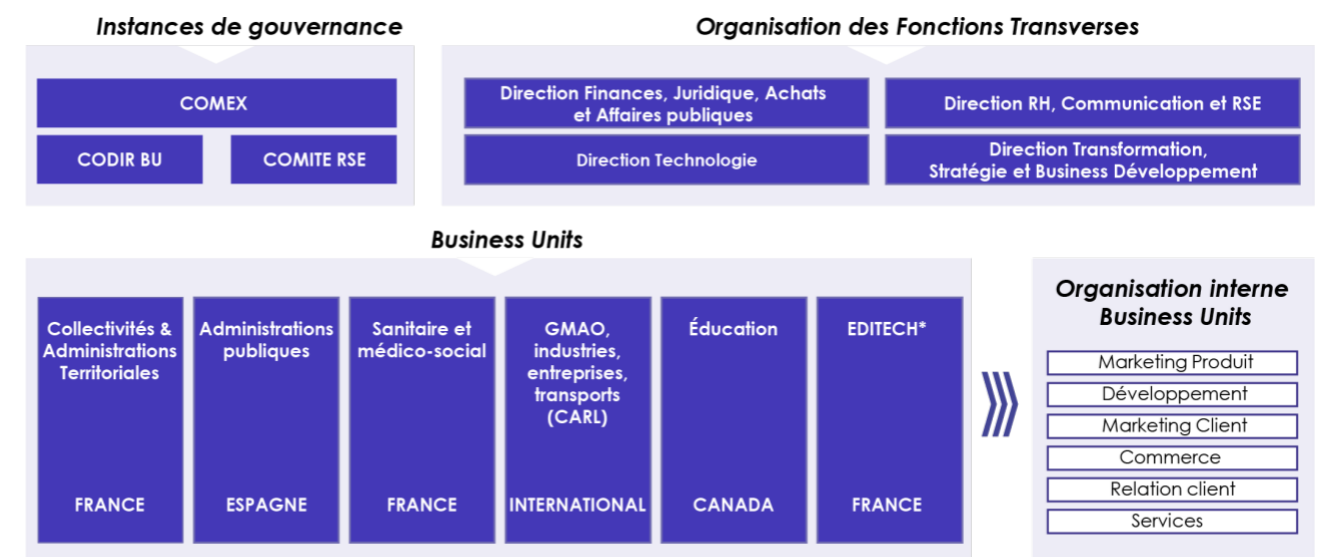
Organisation synthétique Groupe

Résolument orientée vers les clients, l'organisation de Berger-Levrault tire profit de toutes les expertises du Groupe et construit des synergies entre les métiers, les offres et les zones géographiques dans lesquelles nous sommes implantés.

Le système de gouvernance global de Berger-Levrault est structuré autour de 6 Business Units et 4 Directions transverses. Cette organisation en Business Unit nous permet d'être proches de nos clients et de répondre aux évolutions du marché.

Le Comité Exécutif (COMEX) réunit les Directeurs et Directrices des Business Unit et des Directions transverses. Il élabore et met en œuvre la stratégie pour l'ensemble du Groupe Berger-Levrault dans l'intérêt des clients, des actionnaires, des partenaires et des collaboratrices et collaborateurs.

Les Comités de Direction (CODIR) sont les organes de décision au sein de chaque Business Unit. Ils regroupent les fonctions telles que le Marketing Produit, le Développement, le Marketing Client, le Commerce, la Relation Client et les Services.



*base réglementaire en ligne, ouvrages, revue, documents et accessoires, matériel informatique.

Gouvernance RSE

La stratégie RSE ainsi que les principales initiatives sont présentées, validées et suivies lors du Comité RSE, composé de la Direction générale, de certains membres du Comité Exécutif et du Service RSE.

Le Comité RSE rend compte au Comité Exécutif.

La coordination et la gestion de la démarche RSE sont confiées au Service RSE, relevant de la Direction Communication & RSE, rattachée à un membre du Comité Exécutif du Groupe.

La stratégie et les orientations sont définies dans le Comité de gouvernance RSE. Le Service RSE les décline en feuille de route et orchestre les plans d'action. Il accompagne également les différentes entités dans la prise en compte des objectifs RSE (cohérence des politiques et indicateurs), supervise le reporting, analyse et met en valeur la performance en collaboration avec les Directions concernées.

Les Directions transverses et les Business Units contribuent à diffuser la démarche RSE du Groupe et participent au reporting RSE.

Modèle d'affaires

Données par défaut sur Berger-Levrault groupe et précision si la donnée est sur Berger-Levrault SAS (BL SAS)
Le périmètre BL SAS exclut CARL international et Neolink (cf. note méthodologique)

DÉFIS & TENDANCES

Environnement

- Volonté d'atténuation et d'adaptation face aux changements climatiques
- Demandes croissantes sur l'engagement de durabilité des entreprises (environnementale, sociale, économique)
- Nécessaire réduction des consommations énergétiques
- Prise en compte accrue de la préservation des ressources et de la biodiversité

Technologie

- Développement de la technologie SaaS
- Montée en puissance du Numérique Responsable,
- Intégration et appropriation de l'Intelligence Artificielle
- Digitalisation généralisée des interactions et pratiques
- Vigilance renforcée dans le domaine de la Cybersécurité
- Respect et confidentialité des données personnelles

Emploi & Société

- Transformation des métiers
- Pénurie de talents
- Émergence de nouvelles méthodes de travail
- Importance de l'éthique et respect des droits humains
- Qualité de vie, condition et équilibre vie professionnelle & privée
- Besoin d'une société plus inclusive

RESSOURCES

Humain

- **2209** collaboratrices et collaborateurs dans le monde (1258 sur BL SAS)
- **99%** des effectifs en CDI (BL SAS)
- **59 métiers** : diversité des compétences
- **1/2 journée par an offerte** pour une cause solidaire sociale ou environnementale (BL Impact Day)

Recherche & Développement

- Partenariats stratégiques technologiques et R&D dont l'INRIA et le CNRS
- **25,4%** du CA investi en R&D (23% BL SAS)
- **40** chercheuses et chercheurs (27 BL SAS)

Expertise numérique et métier

- Expertise réglementaire et métiers sur nos marchés
- Savoir-faire industriel et technologique reconnu

Édition

- **Près de 50 auteurs experts** contribuant à la production de notre fond documentaire

Économique & financier

- **216 M€** CA (148M€ sur BL SAS)
- **5,5M€** d'investissements
- **34k€** de dons à la Fondation Berger-Levrault

PROCESSUS DE CRÉATION DE VALEUR

Berger-Levrault met son expertise technologique au service de l'intérêt collectif



VALEUR CRÉÉE

Humain

- **161** offres d'emploi (BL SAS)
- **2,4** fois plus de candidatures reçues (BL SAS)
- **48%** de femmes dans les instances de direction
- **+19%** du nombre de personnes en situation de handicap (BL SAS)

Recherche & Développement

- **7** programmes de recherche appliquée (à l'IA, au génie logiciel et aux problématiques industrielles)
- **18** publications de nos travaux de recherche dans les revues scientifiques
- Partage des travaux menés dans la 1^{ère} édition du **Yearbook 2024**
- **Prix de la science ouverte 2024** décerné à un membre de l'équipe Recherche et développement
- **Best paper award** décerné à un doctorant Inria en collaboration avec Berger-Levrault

Clients & Produits

- Développement de **solutions SaaS** sécurisées
- Innovation produit (IA intégrée facilitant l'assistance opérationnelle métier et réglementaire, optimisation de l'impact environnemental avec l'intégration progressive de l'écoconception par exemple)
- Fond documentaire (base réglementaire en ligne, ouvrages, revue Horizons Publics).
- **NPS +34** : niveau de satisfaction après un contact à l'assistance (BL SAS)
- **-7%** en moyenne des demande entrantes au niveau de l'assistance (BL SAS)

Marque

- **12^{ème}** du TOP Truffle 100 des éditeurs de logiciel français
- **3^{ème}** du TOP 5 des fournisseurs de logiciels SaaS et On-Premise du secteur public

Environnement

- **64%** de l'objectif Décret tertiaire atteint (-40% de réduction énergétique en 2030, moyenne calculée sur nos bâtiments d'une surface >1000m²)
- **-4%** d'émissions GES liées aux déplacements professionnels en avion et -4% concernant la flotte de véhicules professionnels (BL SAS)
- **1,8** Teq CO2/ETP, en baisse de 5% (BL SAS)
- **257** postes informatiques reconditionnés et remis dans la filière de réemploi (BL SAS)
- **1,5** tonnes de déchets ramassés sur les territoires dans le cadre du BL Impact Day 2024

Sociétal

- **26 M€** de charges sociales et taxes diverses versées (BL SAS)
- **11** projets soutenus par la Fondation Berger-Levrault (pour un montant de 51k€)
- **840** collaborateurs et collaboratrices investis dans le cadre d'une action solidaire pour la société (BL Impact Day)
- **1400** bénéficiaires touchés par le BL Impact Day
- **15k€** versés et répartis entre 4 associations à l'internationale dans le cadre de l'évènement interne We are Unstoppable

Économique & financier

- **+4%** du CA (+4% sur BL SAS)
- **+11%** du CA récurrent
- **+9%** du résultat d'exploitation
- **2%** Churn rate

Matrice de matérialité

Berger-Levrault a sélectionné 25 enjeux majeurs notamment en lien avec nos activités et nos marchés. Après avoir cartographié nos parties prenantes, nous avons fait le choix d'interroger principalement le premier cercle de nos parties prenantes, à savoir celles exerçant une influence forte et directe auprès de Berger-Levrault et sur lesquelles nous avons un impact direct et significatif : les clients dans une dimension internationale, les collaboratrices et collaborateurs, les fournisseurs et partenaires.

Ces travaux ont permis d'aboutir à la réalisation d'une première matrice de matérialité qui cartographie nos enjeux majeurs. Cette matrice a été réalisée en positionnant les enjeux selon deux axes :

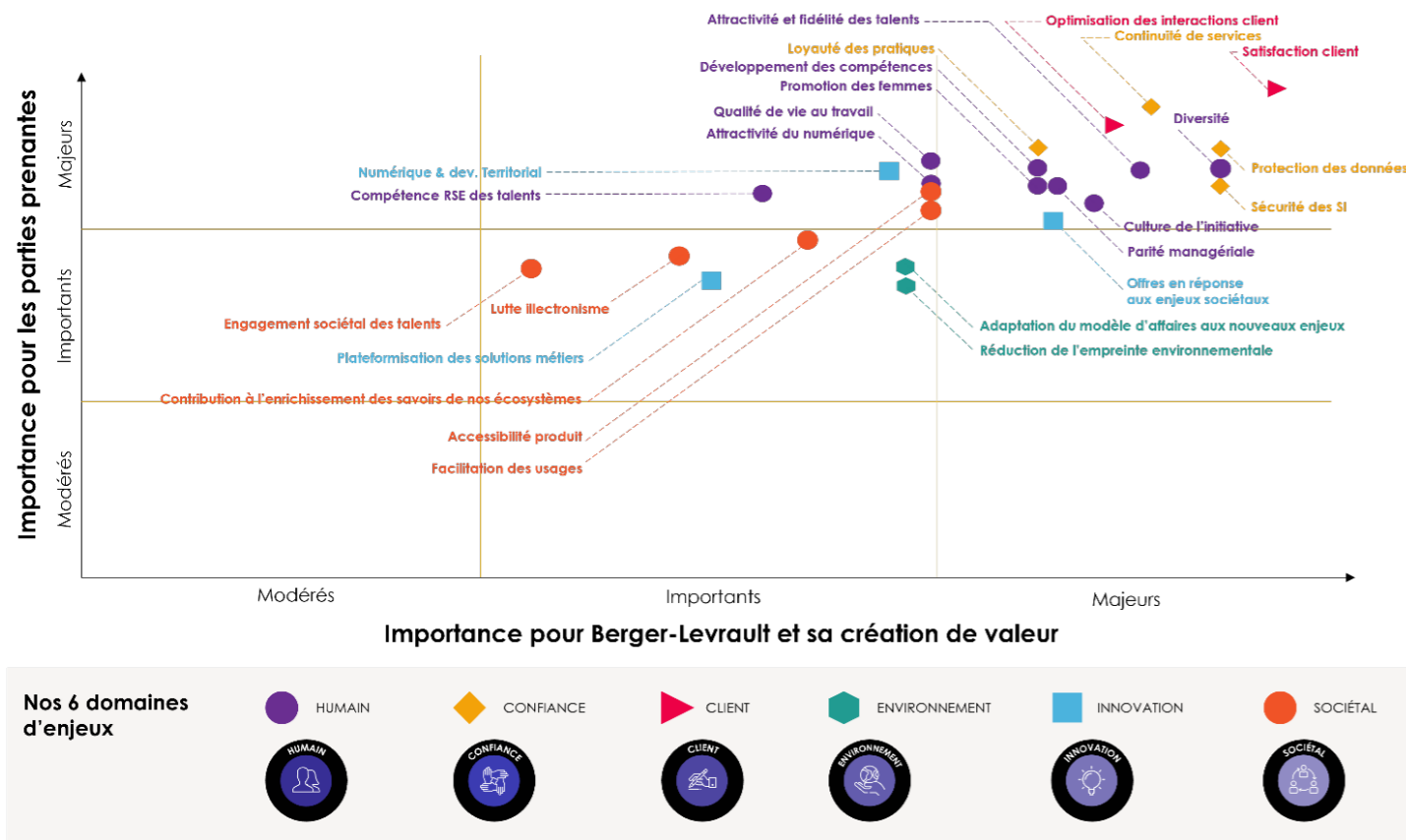
- l'importance pour les parties prenantes en ordonnée,
- et l'importance pour Berger Levrault pour sa création de valeur matérielle et immatérielle en abscisse.

Le Rapport RSE 2024 rend compte des performances extra-financières de Berger-Levrault sur 6 grands domaines stratégiques identifiés :

- Humain
- Confiance
- Client
- Environnement
- Recherche & Innovation
- Sociétal

Pour chacun de ces domaines, sont présentés : les enjeux, les risques, l'ambition et les politiques mises en œuvre pour répondre aux enjeux et maîtriser les risques identifiés.

En 2024, une nouvelle matrice a été travaillée dans le cadre des travaux préparatoires à la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Standard). Cet exercice, réalisé pour produire notre matrice de double matérialité, répond aux exigences réglementaires attendues, pour lesquelles Berger-Levrault publiera sa matrice conformément au calendrier fixé par l'Union européenne.



Risques et enjeux

Les experts métiers des différents services de Berger-Levrault ont contribué à l'élaboration de notre DPEF : Ressources Humaines, Juridique, Achats, RGPD, Cybersécurité, Finance, Partenariats, Client, R&D. Les risques identifiés et présentés ont fait l'objet d'une réflexion et validation par les membres du Comex et sont en cohérence avec les enjeux de notre matrice de matérialité.

Voici par grand domaine, nos enjeux et risques identifiés. Les politiques permettant de maîtriser ces risques et les indicateurs liés sont présentés et détaillés dans notre Rapport RSE (Cf. page mentionnée). Nous avons identifié que les politiques mises en place par Berger-Levrault permettent de contribuer à 11 ODD.

Thème et ODD lié	Sous-thème	Enjeux	Risques	Page
Humain	Attraction et fidélisation des talents	Marque employeur attractive et environnement propice à la réussite collective.	Difficultés de recrutement et perte de compétences pouvant impacter notre productivité et la marque employeur.	19
	Développement des compétences	Développer les compétences liées à l'évolution de nos métiers et maintenir l'employabilité des salariés.	Adaptation insuffisante aux évolutions structurelles internes et aux fluctuations conjoncturelles du marché de l'emploi.	
	Diversité et égalité des chances	Assurer le bien-être des employés, l'épanouissement, l'accompagnement, la confiance et le plein du potentiel individuel en encourageant la diversité et en favorisant l'égalité des chances.	Faible attractivité et risques juridiques.	
Confiance	Ethique des affaires	La loyauté et l'éthique dans nos pratiques sont des piliers essentiels de la confiance envers Berger-Levrault.	Non-conformité à la loi, des réglementations ou des principes éthiques entraînant des risques de réputation.	31
	Cybersécurité	Protection et gestion sécurisée des données (clients et entreprise), des infrastructures (hébergement et SI) et de la réputation de l'entreprise.	Déstabilisation ou manque de résilience suite à une attaque, entraînant une indisponibilité des services, une perte ou une atteinte à l'intégrité des données (client ou entreprise).	
		Sécurité des données	Protection et gestion sécurisée des données personnelles. (confidentialité, intégrité, disponibilité, conformité réglementaire, formation et sensibilisation)	
Client	Client	Offrir un service de qualité et faciliter les interactions avec les clients depuis le besoin identifié jusqu'au déploiement et l'usage de nos solutions.	Dégradation du niveau de satisfaction client qui pourrait freiner notre croissance à long terme.	39
Environnement	Environnement	Fournir à nos clients des solutions numériques permettant de contribuer à réduire leur empreinte environnementale. Mesure et réduction des impacts environnementaux engendrés par nos activités.	Adaptation aux changements climatiques (perturbations opérationnelles, coûts supplémentaires, pressions réglementaires accrues). Résilience, pérennité et attractivité questionné si nous ne répondons pas aux enjeux environnementaux.	44
Recherche & Innovation	Recherche & Innovation	Intégrer des nouvelles technologies qui contribuent à simplifier les usages du numérique pour permettre à nos clients de se concentrer sur leurs activités. Développer des solutions qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux des territoires.	Inadaptation de nos solutions logicielles aux mutations technologiques, sociétales et environnementales auxquelles font face la société et les organisations.	50
Sociétal	Sociétal	Contribuer au développement de nos écosystèmes. S'impliquer dans des initiatives solidaires, responsables et citoyennes.	Prendre part aux réflexions stratégiques et engagées dans nos communautés professionnelles et contribuer au développement de nos écosystèmes	55

Intégrée au projet d'entreprise BLueX et coconstruite avec la direction et nos experts métier en interne, notre stratégie RSE repose sur une vision de performance globale, alliant impact économique, sociétal et environnemental. Depuis un an, elle guide notre transformation en s'inscrivant progressivement au cœur de nos métiers pour un développement durable et responsable de nos activités. Nous avons structuré notre démarche autour de trois axes stratégiques en lien avec le numérique : la sobriété numérique, l'accessibilité pour toutes et tous, et l'inclusion des femmes dans le numérique. Ces engagements concrets nous permettent de contribuer à la pérennité de nos activités, intégrer et gérer les risques spécifiques, créer de la valeur positive et agir comme un catalyseur du changement, au service de nos parties prenantes et de la société.

#1



S'engager dans la sobriété numérique

Engagements

Face aux défis environnementaux liés à notre secteur d'activité, nous intégrons la sobriété numérique au cœur de notre stratégie afin de :

- Réduire notre empreinte carbone et assurer la pérennité de nos activités
- Adopter des pratiques numériques plus responsables dans l'ensemble de nos services numériques



Démarche

- La mesure et la réduction de notre impact sur l'environnement et plus particulièrement l'impact de l'IT sur l'environnement
- La modification de notre politique d'achat et la gestion responsable des équipements
- L'intégration progressive de l'écoconception dans nos solutions logicielles
- La sensibilisation de nos parties prenantes aux bonnes pratiques numériques.

2024 : exemples d'actions

Mesurer et réduire notre empreinte énergétique

Un suivi en temps réel de la consommation énergétique a été mis en place grâce à des sondes intégrées dans nos logiciels. Une étude comparative a montré que la nouvelle solution SaaS-Web WeMagnus consomme 21 fois moins d'énergie que l'ancienne version, grâce à une architecture plus efficiente et mutualisée.

Optimisation technologique pour l'écoconception logicielle

Des actions concrètes ont été mises en place pour réduire l'impact environnemental de nos développements informatiques :

- Adoption de protocoles de communication plus économes en énergie (ex : Protobuf)
- Intégration d'outils de détection des anti-patterns énergivores dans les processus de développement (Contrairement aux bonnes pratiques, un anti-pattern nuit à la maintenabilité, à la performance ou à la qualité du système à long terme)
- Développement d'une intelligence artificielle de pair-programming pour identifier et optimiser le code énergivore
- Automatisation de la génération de code écoconçu afin de limiter l'utilisation inutile des ressources

Pratiques d'usage matériel plus responsables

L'allongement de la durée de vie des équipements informatiques est une priorité. La durée moyenne d'utilisation des postes de travail est passée de 5 à 6 ans, permettant une réduction de 17 % de l'empreinte carbone selon la plateforme gouvernementale impactco2.fr.

Sélection de partenaires engagés en faveur de pratiques et solutions plus durables

- Adoption des labels TCO et Energy Star garantissent l'efficacité énergétique et la durabilité des équipements informatiques.
- Hébergement auprès de partenaires utilisant des énergies renouvelables et affichant un PUE (Power Usage Effectiveness) de préférence inférieur à 1.3.

Sensibilisation et gestion des données responsables

Lancement de la 1^{ère} édition des *Digital CleanUp Weeks*, une campagne de nettoyage des espaces collaboratifs a été menée pour optimiser le stockage et réduire l'empreinte environnementale. Exemple de résultat obtenus : suppression de 2.58 To de données obsolètes sur OneDrive, suppression de 17 % des sites SharePoint obsolètes, ou encore mise en place de bonnes pratiques d'utilisation de nos outils collaboratifs pour une meilleure gestion des espaces de stockage. Cette action s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, avec la mise en place de processus automatisés visant à maintenir un niveau de sobriété numérique tout au long de l'année.



Impact pour la société et bénéfiques pour nos clients

Des solutions numériques plus durables et économes en ressources, ce qui permet de contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de nos clients notamment via des services progressivement écoconçus et hébergés de manière responsable.

#2



Mettre le numérique à la portée de toutes et tous

Engagements

- Rendre nos outils numériques facilement compréhensibles, intelligibles et simples
- S'adresser à tout utilisateur, quels que soient ses compétences métiers, son âge ou son handicap par exemple
- Agir à notre échelle pour un numérique plus inclusif et accessible à toutes et tous



Démarche

- Créer les conditions nécessaires à l'autonomie digitale de nos clients
- Renforcer l'intelligence métier dans nos solutions via l'intelligence artificielle à bon escient
- Faciliter l'appropriation et l'usage des outils numériques en interne
- Encourager nos collaboratrices et collaborateurs à participer à des initiatives d'inclusion numérique

2024 : exemples d'actions

Pour nos clients

- Simplification de l'ergonomie de nos solutions numériques avec une attention particulière au RG2A
- Recherche intelligente intégrant l'IA pour une navigation facilitée
- Développement d'un réseau social utilisateur pour favoriser l'entraide
- Formations en ligne et accompagnement pour une meilleure appropriation des outils
- Déploiement de l'option de proximité WeMagnus pour accompagner les utilisateurs

Pour nos collaborateurs

- Création de fiches tutoriels sur Office 365 pour optimiser l'usage des outils internes
- Enquête interne pour mesurer et améliorer les pratiques numériques au sein de l'entreprise

Pour la société

- Évolution des statuts de la Fondation Berger-Levrault pour soutenir des projets qui renforcent le développement des compétences numériques pour toutes et tous, avec une attention particulière pour l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique et des projets qui intègrent les aspects environnementaux dans le développement de solutions numériques.

Impact pour la société et bénéfices pour nos clients

- Expérience utilisateur améliorée grâce à des solutions plus accessibles
- Renforcement de l'autonomisation des utilisateurs permettant des gains de productivité pour toutes et tous
- Contribution à une société plus inclusive en renforçant la capacitation numérique participant ainsi à réduire la fracture numérique

#3



Renforcer la place des femmes dans le numérique

Engagements

Berger-Levrault s'engage à favoriser une meilleure représentation des femmes dans le secteur du numérique, un domaine encore largement masculin. L'objectif est de créer un environnement plus équitable où les femmes ont les mêmes opportunités d'accéder aux métiers de la Tech, d'évoluer dans leur carrière et d'apporter leur expertise. Cet engagement vise aussi à encourager la diversité des talents, essentielle pour concevoir des solutions innovantes et adaptées à un large public.

Démarche

Berger-Levrault promeut la diversité et l'inclusion dans le numérique en mettant en œuvre des actions concrètes visant à augmenter la visibilité et la représentation féminine dans ce secteur.

- Sensibilisation : Organisation de conférences, ateliers et événements pour encourager les femmes à envisager une carrière dans la tech.
- Accompagnement : Mise en place de programmes de mentorat et de formation en partenariat avec des associations et des écoles.
- Mise en avant de rôles modèles : Valorisation des parcours de femmes au sein de l'entreprise et notamment des témoignages de femmes du Comex auprès du grand public.
- Promotion de l'égalité des chances en soutenant l'embauche et l'évolution professionnelle des femmes dans les métiers technologiques.

2024 : exemples d'actions

Valorisation des parcours féminins

Berger-Levrault met en avant les parcours de femmes travaillant dans le numérique afin d'inspirer et d'encourager d'autres talents féminins à rejoindre le secteur. Cette valorisation passe par :

- La diffusion de témoignages vidéo sur nos réseaux sociaux, notamment sur LinkedIn, où 8 profils Tech féminins ont été mis en lumière.
- La publication d'articles dans la presse spécialisée pour toucher les étudiantes en pleine orientation.
- L'intervention dans des podcasts, comme celui de Numeum, pour partager des parcours inspirants et renforcer la visibilité des femmes dans la Tech.

Sensibilisation & orientation

Berger-Levrault s'engage à déconstruire les stéréotypes et à montrer aux jeunes filles que les carrières numériques et technologiques leur sont accessibles. Cet engagement se traduit par :

- La participation à des programmes dédiés aux jeunes, en particulier aux jeunes filles, comme le programme Wi-Filles (avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion - FACE 31), qui sensibilise les collégiennes et lycéennes aux métiers du numérique.
- L'organisation de sessions d'échanges et de live métiers sur la plateforme MY FUTURE, ayant permis de sensibiliser plus de 1 200 jeunes aux opportunités du numérique.

Ces initiatives contribuent à lever les freins liés aux stéréotypes de genre et à promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes dans la Tech.

Engagement RH & développement interne

L'engagement de Berger-Levrault en faveur d'un numérique qui tend vers la parité se traduit également par des actions au sein de l'entreprise :

- Promotion de la diversité à travers des témoignages métiers et des vidéos diffusées en interne et sur des plateformes professionnelles comme Welcome To The Jungle, mettant en avant des rôles modèles féminins au sein de l'entreprise.
- Poursuite de la formation interne "Femmes Talents". Ce programme vise à les reconnaître comme des talents clés au sein de l'organisation, tout en les aidant à prendre confiance en leurs perspectives de carrière. Il leur offre également les outils et ressources nécessaires pour développer leurs compétences et favoriser leur progression professionnelle dans le secteur du numérique.

Impact pour la société et bénéfices pour nos clients

Grâce à ces actions, Berger-Levrault participe à l'évolution du secteur numérique vers plus d'inclusion, de parité et d'égalité. En offrant aux femmes une plus grande visibilité, un accompagnement renforcé et de réelles opportunités d'évolution, l'entreprise contribue à développer une représentation plus équilibrée dans la Tech. Ces initiatives favorisent ainsi un écosystème plus inclusif et innovant, bénéficiant à l'ensemble de la société.

Note méthodologique

Période de reporting

Les données collectées et reportées couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année 2024. La remontée de ces données s'effectue à une fréquence annuelle.

Exigence réglementaire

Berger-Levrault a changé de forme juridique durant l'exercice 2024.

Passant de SA à SAS, Berger-Levrault n'est pas tenu d'établir un reporting ESG sous forme d'une Déclaration de Performance Extra-Financière pour l'année 2024. Cependant, par souci de cohérence et de maintien de transparence vis à vis de ses parties prenantes, Berger-Levrault rend compte de ses performances ESG via la publication de son « Rapport RSE 2024 ».

Périmètre du reporting

Par souci de cohérence et de comparabilité des données dans le temps, le périmètre de reporting est identique aux années précédentes. Ainsi, les filiales CARL International et Neolink sont exclues dans le calcul des données chiffrées collectées et présentées dans ce Rapport RSE 2024.

En revanche, les politiques décrites dans ce Rapport RSE 2024 s'appliquent bien sur tout le périmètre Berger-Levrault France.

Présentation des principaux risques

Les risques significatifs évoqués dans le présent document ont été déterminés en fonction de critères en lien avec la pérennité de l'entreprise. Notre force première : les collaboratrices et collaborateurs.

Les risques associés sont liés à leur employabilité, leur bien-être et l'attractivité de l'entreprise permettant d'assurer la continuité des services. Pour assurer la pérennité de Berger-Levrault, il est également primordial de conserver la confiance de nos clients.

Pour cela, il nous appartient de gérer les risques liés à l'optimisation de la relation client, à la cybersécurité, la protection des données, l'éthique des affaires ainsi que notre impact environnemental et sociétal. L'analyse des enjeux et des risques a été réalisée sur tout le périmètre Berger-Levrault France. En 2023, les enjeux et risques ont été revus et validés par le Comex.

Description des politiques appliquées

Pour chaque enjeu, nous présentons les risques significatifs pour Berger-Levrault, la description des politiques mises en œuvre pour les gérer et atténuer leur survenance et les nouvelles actions spécifiques dans ce cadre menées en 2024.

Choix des indicateurs

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

Comparabilité des indicateurs

Concernant le cas particulier des tonnages équivalent CO2 émis par les déplacements professionnels, les prestataires Edenred, Voyagexpert et Avis nous fournissent les données relatives à notre mobilité d'affaires et intègrent la méthode de calcul basée sur les référentiels de l'ADEME depuis 2021.

Consolidation des données et contrôle interne

Les indicateurs proviennent des données transmises par les différentes directions de Berger-Levrault : Direction des Ressources Humaines, Direction Juridique, Direction des Achats, Direction RGPD & Cybersécurité, Direction Financière, Direction Recherche Innovation Technologique, Direction Relation Client & Direction des Partenariats. Les données reportées suivent la méthodologie de calcul inscrite dans le protocole de collecte des données du Rapport RSE formalisé.

Pour chaque donnée du reporting un « contributeur » et un « valideur » sont identifiés.

Vérification externe

En 2024, Berger-Levrault n'est pas soumis à l'exigence réglementaire de produire une DPEF. Le présent document étant un Rapport RSE rendant compte de façon volontaire sur nos performances RSE, il n'est pas soumis à un audit externe.

En parallèle de cet exercice de reporting annuel, Berger-Levrault se prépare à la réglementation CSRD pour produire son rapport de durabilité selon le calendrier proposé par la Commission européenne. Ce rapport de durabilité sera audité avant sa publication réglementaire.



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



Construire collectivement un numérique de confiance



Optimiser la relation client et créer une expérience client positive



Réduire notre empreinte environnementale et accompagner notre écosystème dans cette démarche



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



Construire ensemble des initiatives solidaires au service des territoires



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





1 Attractivité & Fidélisation

🔧 Enjeux

Enjeu majeur pour Berger-Levrault, l'attractivité et la fidélisation des collaboratrices et collaborateurs contribuent de manière significative à la performance, à la pérennité et à la transformation de l'entreprise tout en créant un environnement propice à l'innovation et à la réussite à long terme.

🚧 Risques

Le secteur du numérique reste en tension, bien qu'une amélioration se dessine progressivement. Dans ce contexte, nous restons attentifs aux risques liés à la perte de compétences clés et aux difficultés de recrutement, qui pourraient impacter notre productivité et notre marque employeur.

🎯 Ambition

Berger-Levrault a pour ambition d'attirer les meilleurs talents pour l'aider dans son projet de transformation et accompagner ses clients dans leurs besoins au quotidien : c'est notre promesse employeur.

📁 Politiques

Berger-Levrault poursuit son engagement en faveur d'un recrutement équitable entre les femmes et les hommes, en valorisant la cooptation, en offrant une organisation du travail flexible et en encourageant la mobilité interne.

Politiques mises en œuvre favorisant l'attractivité et la fidélisation

Dispositif de cooptation

La cooptation est un dispositif qui valorise l'implication de nos collaborateurs dans le processus de recrutement. Grâce à notre plateforme RH interne, chaque collaborateur a la possibilité de recommander un candidat qu'il juge pertinent pour un poste ouvert dans l'entreprise ou pour une candidature spontanée. Si la personne cooptée est recrutée et intègre nos équipes, une prime de cooptation est versée au collaborateur ayant coopté, dans un délai de trois mois après l'arrivée du nouvel employé, sous réserve que le coopteur soit toujours en poste. Ce mécanisme permet de renforcer notre réseau de talents tout en récompensant l'engagement de nos équipes.

Le programme de cooptation spécifique a permis d'accueillir 87 candidats dans le processus de recrutement sur l'année 2024. Le dispositif porte ses fruits puisqu'en un an, ce nombre progresse de 40%.

Parcours d'intégration « BL'Come »

L'objectif de ce programme d'intégration est d'accueillir les nouveaux talents en leur offrant une vision claire du fonctionnement de Berger-Levrault, en donnant du sens à leur quotidien métier et ainsi comprendre leur contribution dans l'organisation globale. Ce processus inclut la présentation de notre projet d'entreprise, de notre plan stratégique global et de notre stratégie RSE. Le parcours permet également d'aborder la familiarisation aux environnements digitaux du quotidien, la présentation du programme d'e-learning obligatoire, les fondamentaux de la cybersécurité, etc.

Gestion des emplois à long terme

Notre politique de gestion des emplois à long terme repose sur une vision prospective et durable. Elle vise à anticiper les évolutions des métiers et à préparer nos équipes aux défis de demain. Cette démarche proactive nous permet d'adapter nos pratiques en matière de formation et de recrutement, afin de développer les compétences clés nécessaires à la réussite de nos activités tout en assurant la flexibilité et la durabilité des carrières.

Flexibilité et organisation du travail

Afin de concilier au mieux les exigences professionnelles, les contraintes et les souhaits personnels, notre organisation propose une flexibilité adaptée à travers les horaires hebdomadaires, le temps partiel et le télétravail.

- ✓ Horaires hebdomadaires : entre 35 et 39 heures, réparties sur 4,5 ou 5 jours.
- ✓ Temps partiel : facilité si compatible avec l'emploi occupé.
- ✓ Télétravail : instauré dès 2013, le télétravail s'inscrit dans une démarche volontaire. Un nouvel accord signé en août 2024 permet aux collaboratrices et collaborateurs d'accéder au télétravail jusqu'à 3 jours par semaine. En 2024, 92% des équipes pratiquent le télétravail. La progression du taux est en partie expliquée par l'utilisation d'un nouvel outil facilitant le suivi des déclarations de télétravail.



Accord d'entreprise sur la déconnexion

Nous avons la volonté d'être respectueux de l'équilibre à garantir aux salariés entre vie professionnelle et vie privée, ce qui est confirmé par 89% des salariés interrogés en 2023. Un accord d'entreprise, comprenant des fiches pratiques de mise en œuvre, est en place depuis 2021 et a été renouvelé en 2024, réaffirmant notre engagement en faveur de cet équilibre essentiel.

Mesure et suivi du taux de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

Nous réalisons une enquête de satisfaction annuelle. L'enquête 2023 indique que 77% des salariés répondants recommandent Berger-Levrault comme un environnement de travail satisfaisant, et 83% apprécient le niveau de liberté qui leur est accordé pour décider de la façon de mener leurs missions. L'enquête 2025 est prévue sur le premier trimestre.

Transparence et diffusion de l'information interne

Différentes instances permettent la circulation d'informations régulières sur les avancements de l'entreprise et de son projet (ex : newsletter régulière dédiée à l'avancement du projet d'entreprise, système de réunions permettant de diffuser les informations à l'ensemble des collaborateurs - COM'IN UP mensuel, Quarterly Management Meeting, réunions hebdomadaires d'équipe, communication interne régulière, etc.).

Partage de la valeur

Berger-Levrault a la volonté de partager la valeur créée avec ses salariés. Ce partage peut s'organiser via différents formats : accord d'intéressement, participation, et éventuellement via de l'actionnariat salarié. Depuis 2023, l'accord d'intéressement intègre une formule de calcul plus égalitaire, désormais décorrélée de la rémunération individuelle, afin de renforcer l'équité entre les collaborateurs et collaboratrices.

Politiques favorisant de bonnes conditions de travail

Dialogue Social

Nous entretenons un climat de confiance et de transparence via un dialogue social développé avec les partenaires sociaux. Berger-Levrault dispose des différentes instances représentatives du personnel prévues par la loi et reconnaît le rôle positif de régulation sociale exercé par les représentants du personnel grâce à leur proximité avec le collectif. Lors des élections professionnelles 2023, l'entreprise a élu 40 représentants salariés au CSE (Comité Social et Économique), soit 6 postes de plus que l'exigence légale. Une Commission Environnement a également été créée au sein du CSE pour renforcer notre engagement sur les enjeux de durabilité. Par ailleurs, le nombre d'heures allouées à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSST) a été augmenté pour permettre une meilleure analyse et un traitement approfondi des sujets. En matière de prévention, Berger-Levrault a nommé un référent harcèlement supplémentaire, portant leur total à 3, au-delà du cadre réglementaire, afin de faciliter la gestion de ces questions en interne. Respectant les dispositions légales, l'entreprise entretient un échange permanent avec les

représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise, son déploiement, ainsi que le suivi des principaux indicateurs de performance, assuré mensuellement lors des réunions du CSE.

Santé, Sécurité et Bien-être au travail

- ✔ Nous réalisons pour l'ensemble de nos établissements une analyse des risques sécurité et santé en coordination avec la commission CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) du CSE (Comité Social et Economique). De ces travaux, il ressort que l'activité et les emplois de Berger-Levrault ne présentent pas de risques significatifs en matière de sécurité au travail. Cependant, nous restons vigilants sur les risques psychosociaux (RPS) qui pourraient être détectés (sensibilisation managers) ainsi que les risques routiers engendrés par les déplacements des salariés itinérants (module de formation dédié aux risques routiers et à l'écoconduite).
- ✔ Taux d'accidentologie en baisse sensible 3.76% et un taux de gravité à 0.24.
- ✔ Suivi de l'absentéisme : le taux d'absentéisme poursuit une baisse sensible cette année à 3.37%.



Actions 2024

Gestion des emplois à Long terme (GEPP)

La signature de notre accord GEPP en mars 2024 témoigne de notre démarche proactive pour anticiper les évolutions des métiers à moyen et long terme. Cette approche nous engage à adapter nos pratiques en matière de formation et de recrutement, avec pour objectif de développer les compétences de nos équipes et de répondre aux besoins futurs de nos activités.

Dans ce cadre, nous privilégions désormais une plus grande flexibilité dans nos modalités d'emploi. Tout en maintenant un modèle orienté vers une projection durable des carrières, nous adaptons nos recrutements pour mieux répondre aux besoins opérationnels et

aux objectifs stratégiques du projet d'entreprise.

Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par des aménagements (confort, aménagements fonctionnels) ou des déménagements dans des locaux récents, contribuant à améliorer le quotidien de nos collaboratrices et collaborateurs. En 2024, certains sites ont également bénéficié d'aménagements spécifiques conçus pour favoriser le travail collaboratif et renforcer les échanges transversaux au sein d'une même Business Unit, soutenant ainsi une dynamique collective et un environnement de travail plus interactif.

Parcours d'intégration BL'COME

Nous révisons notre parcours d'intégration et ajoutons notamment l'intervention d'un membre du Comité Exécutif pour présenter le projet stratégique d'entreprise BLueX.

2 Développement des compétences

Enjeux

Dans un contexte de projet stratégique de transformation, l'enjeu est de développer les compétences liées à l'évolution de nos métiers, maintenir l'employabilité des salariés en assurant en particulier la transmission des savoirs en interne.

Risques

Une gestion déficiente des compétences expose l'entreprise à la possibilité de ne pas être suffisamment préparée à faire face aux évolutions structurelles internes et aux fluctuations conjoncturelles sur le marché de l'emploi. Il est nécessaire d'anticiper, de suivre, d'accompagner et de développer les compétences des collaboratrices et collaborateurs pour s'adapter aux évolutions des métiers.

Ambition

Notre ambition est d'être un modèle d'entreprise apprenante, où la force de notre collectif, composé de femmes et d'hommes de talent, constitue le pilier essentiel pour atteindre nos objectifs de développement. Nous nourrissons l'intention de susciter au quotidien l'envie d'apprendre, tout en anticipant la transformation de nos métiers et en accompagnant l'évolution continue des collaboratrices et collaborateurs.

Politiques

Notre projet de transformation (projet d'entreprise BLueX) impacte l'ensemble de notre organisation et nécessite par conséquent de concevoir et de développer des parcours de formation par grandes familles de métiers. Ces parcours associent différentes modalités d'apprentissages (sessions de formation en présentiel, formation à distance, auto-apprentissage par la mise à disposition de contenus).

Notre feuille de route sur le développement des compétences s'aligne sur notre stratégie globale et son projet de transformation s'appuie sur une nouvelle approche de la formation, avec un renforcement de nos méthodologies et de notre processus d'évaluation et de suivi.

Learning Management System (LMS)

Notre Learning Management System intégré à notre SIRH permet à chaque collaboratrice ou collaborateur de bénéficier de formations en ligne dans son espace personnel dédié. Le contenu des modules varie en fonction des métiers, du statut du collaborateur ou de la collaboratrice, de son pays de rattachement grâce à des règles automatiques de Training Match. Les managers sont à présent autonomes depuis MyBL dans l'attribution des modules « Produits Berger-Levrault » à leurs équipes, pour gagner en fluidité et efficacité.

En 2024, 96.9% des de nos talents ont suivi au moins une formation en e-learning.

Formations hybrides

La succession de plusieurs confinements (crise sanitaire covid) a bouleversé l'organisation des formations. Depuis, le distanciel fait partie intégrante de notre écosystème de formation.

Cependant, nous veillons au bon équilibre entre le présentiel et le distanciel afin d'offrir aux collaboratrices et collaborateurs des modalités pédagogiques mixtes, innovantes et dynamiques.

Pour enrichir nos parcours de développement des compétences, innover et ancrer les connaissances, nous mixons les modalités pédagogiques en intégrant par exemple des phases de formation en groupe avec des phases d'auto-formation, des quizz pour mesurer les connaissances acquises en session de formation et des phases de collaborative learning pour s'entraîner et progresser collectivement.

En 2024, 98.3% des effectifs ont suivi au moins une formation représentant 7.71 heures en moyenne par ETP.



Programmes clés

Il s'agit du socle de formations obligatoires, structurant pour nos parcours métiers. En lien avec notre projet d'entreprise BLueX, 5 programmes clés ont commencé à être mis en place :

- ✔ sur le commerce (création et déploiement de la Sales Academy),
- ✔ sur le marketing produit (méthodes Agiles et Product Marketing Academy),
- ✔ sur le développement (méthodes Agiles et nouvelles technologies),
- ✔ sur la relation client (assurer une prise en main du nouvel outil helpdesk),
- ✔ sur la transformation SaaS et IA (développement de la connaissance collective sur les impacts du SaaS et de l'IA sur nos métiers),
- ✔ sur la transformation responsable de l'entreprise (RSE).

Accompagnement des nouveaux managers

Pour les personnes prenant de nouvelles fonctions de management, une formation de coaching managérial est mis en place à distance avec le dispositif Simundia. En 2024, 25 managers ont bénéficié de ce parcours.

Développement de la culture de l'apprentissage

☛ **SPEEXX** : une plateforme d'apprentissage linguistique accessible à l'ensemble des profils. Tous nos collaborateurs ont accès à la plateforme Speexx pour se former en autonomie dans la langue de leur choix (anglais, espagnol, italien, allemand ou français). Cette formation, facultative, est une ressource complémentaire accessible via l'espace de formation personnel.

☛ **UDEMY** : une plateforme d'apprentissage au service de notre transformation. Au sein de notre entreprise, les équipes techniques utilisent Udemey comme ressource principale pour le développement de leurs compétences. Avant chaque session de formation collaborative, nos collaborateurs consultent des modules spécifiques sur la plateforme, ce qui leur permet d'acquérir les connaissances préalables nécessaires et d'optimiser les échanges lors des sessions en groupe.

Par ailleurs, nos managers élaborent des parcours personnalisés sur cette plateforme, axés sur des compétences stratégiques essentielles à la transition de nos produits vers le modèle SaaS. Cette démarche garantit que nos équipes disposent des compétences requises pour accompagner efficacement cette transformation, tout en bénéficiant de la flexibilité et de la richesse des contenus proposés par Udemey.

Actions 2024

Programmes clés collectifs

Création de 3 nouveaux programmes à destination de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, liés à notre projet de transformation :

- ☑ Intelligence Artificielle (IA) : exploration de l'IA et de son impact sur nos métiers.
- ☑ Transformation SaaS : sensibilisation aux enjeux et impacts du passage au modèle SaaS.
- ☑ Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) : comprendre le développement durable et le numérique responsable appliqués à Berger-Levrault.

Programmes clés ciblés

Création de 2 nouveaux programmes ciblés :

☑ **Customer Care Academy** : former à la gestion de la relation client (GRC) en développant des compétences spécifiques adaptées aux différents métiers (excellence relationnelle au service de la satisfaction client).

☑ **Leadership Academy** : former les managers sur les compétences essentielles du leadership et du management (compétences relationnelles, organisation, engagement, posture managériale, etc.)

Ces parcours visent à renforcer la relation client et l'efficacité managériale au sein de l'entreprise, en combinant apprentissage théorique et retours d'expérience concrets.

3 Diversité & Égalité des chances

Enjeux

Les enjeux sont le bien-être, l'épanouissement, l'accompagnement, la confiance et la maximisation du potentiel individuel. La diversité apportée par des collaborateurs et des collaboratrices de divers horizons et profils constitue un catalyseur d'ouverture et de performance collective. La promotion d'une politique de diversité et d'inclusion de qualité contribue à l'efficacité globale de l'entreprise. Mettre l'accent sur les compétences et permettre à chacun d'apprendre des différences de l'autre est un facteur de réussite collective favorisant la fidélisation et un turnover maîtrisé.

Risques

La non-promotion de la diversité et de l'égalité des chances expose l'entreprise à des risques juridiques, tels que celui de discrimination, tout en entraînant une diminution de son attractivité en tant qu'employeur et un risque associé à la rétention des talents.

Ambition

Berger-Levrault aspire à constituer une équipe représentative de la diversité de la société en

recrutant des talents issus d'horizons divers. Notre engagement dans la promotion de la diversité, l'égalité des chances et la non-discrimination contribue à favoriser une coexistence harmonieuse, à stimuler l'engagement de chacun et à renforcer notre performance globale.

Politiques

Sont détaillées ci-après, les politiques spécifiques mises en place pour favoriser un environnement inclusif, offrant à chaque collaborateur et collaboratrice la possibilité d'avoir des opportunités égales, indépendamment de leur genre, de leur handicap ou d'autres caractéristiques personnelles.

1 | Parité

Un plan d'action ambitieux a été initié visant à agir collectivement selon les valeurs du Groupe pour faire de la parité une réalité dans nos pratiques professionnelles. Notre volontarisme dans le domaine de la parité se décline par les politiques suivantes.

Accord d'entreprise

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

Sensibilisation

Sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel au travers d'un webinaire animé par un cabinet externe expert de la parité (intitulé « Détendez-vous, nous sommes tous et toutes sexistes ! »). Le replay de cette session est disponible sur notre LMS et fait partie des modules obligatoires à suivre dans les premières semaines d'arrivée de tout nouveau talent.

Formation

Mise en place d'une formation interne « Femmes Talents » destinée à des femmes du Groupe identifiées à fort potentiel d'évolution. L'objectif étant de les reconnaître comme des

femmes clés dans l'organisation, leur rappeler qu'elles ont potentiellement des perspectives d'évolution et leur donner les moyens de prendre confiance sur ces sujets.



« Femmes Talents »

formation interne

Vivier de talents

Par les actions de sensibilisation et de formation mises en place, nous faisons émerger un vivier de talents féminins à potentiel pour occuper des postes de Direction ou des postes clés dans notre organisation.

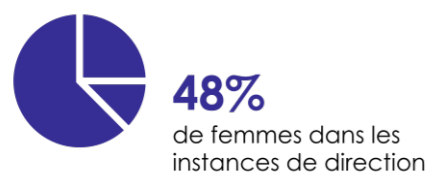
Dispositif parentalité

- ☑ **Guide parentalité** : dans la perspective d'instaurer une certaine sérénité lors de l'arrivée d'un enfant tout en poursuivant son activité professionnelle, et considérant cela comme une composante essentielle pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le bien-être au travail, nous avons élaboré un guide spécialement conçu pour les parents ou futurs parents employés par Berger-Levrault. Ce guide offre une documentation exhaustive sur les différentes phases rencontrées, allant du projet d'avoir un enfant jusqu'aux différentes étapes de sa vie après la naissance. Il inclut également une section dédiée au "bien vivre sa parentalité".
- ☑ **Ateliers mixtes et webinaires dédiés à la parentalité** : afin de promouvoir l'égalité entre les genres, nos ateliers et webinaires, animés par Parentissime, sont mixtes et s'adressent à tous les collaborateurs, sans distinction de genre. Ces sessions accompagnent les futurs et nouveaux parents avant et après un congé lié à l'accueil d'un enfant, tout en abordant les enjeux plus larges de la parentalité en entreprise. Cette approche favorise une meilleure compréhension des réalités vécues par chacun et chacune et contribue à un environnement professionnel plus inclusif et bienveillant.

Le programme Parité s'illustre par des résultats concrets :

- ☑ 40% des managers sont des femmes, soit une progression de plus de 17% en 2 ans.

- 48% de femmes dans les instances de direction (Comité exécutif et comité de direction), un taux multiplié par 8 en 2 ans.



En revanche, ces progressions ne se retrouvent pas dans la progression de notre index d'égalité professionnelle qui a baissé de 14 points, passant de 93 à 79/100 cette année.

Cette évolution s'explique quasiment exclusivement par l'écart de taux d'augmentations individuelles, qui a été davantage en faveur des femmes que des hommes en 2024. Ce déséquilibre a entraîné une perte de 15 points sur cet indicateur, alors qu'il était auparavant mieux réparti. La méthode de calcul de l'index pénalise les écarts, qu'ils soient en faveur des hommes ou des femmes, sans prendre en compte les intentions sous-jacentes. Les autres indicateurs de l'index sont restés globalement stables. Nous conservons tous les points sur l'écart de taux de promotion ainsi que sur le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. L'écart de rémunération s'est légèrement amélioré, nous permettant de gagner un point supplémentaire. Enfin, la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations reste inchangée, avec la moitié des points attribués sur cet indicateur.

En conclusion, la baisse de l'index ne traduit pas une détérioration des conditions d'égalité professionnelle, mais résulte uniquement d'une dynamique plus favorable aux augmentations individuelles des femmes cette année. Bien que cette évolution soit cohérente avec notre politique parité, elle est pénalisée par le mode de calcul actuel de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous poursuivons l'objectif de parité de manière transversale dans notre domaine d'activité. Pour cela, nous avons choisi de contribuer à cet objectif en participant à des actions externes visant à faire connaître les métiers du numérique auprès des jeunes filles et des femmes (ex : le programme Wi-fille avec la fondation FACE, participer à la réalisation de « live métier » avec la plateforme My future,

mise en valeur de vidéos métiers sur notre page « Welcome to the jungle », etc.)

2 | Handicap

Notre politique handicap repose sur une approche globale qui reflète notre engagement à créer un lieu de travail où chacun et chacune, indépendamment de son handicap, peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective de l'entreprise.

Communication

Communication annuelle interne présentant le témoignage d'un collaborateur ou d'une collaboratrice en situation de handicap à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap. Ce témoignage permet d'illustrer et de présenter un cas concret d'accompagnement en interne, de promouvoir la compréhension des questions autour d'une situation de handicap et de mobiliser le soutien pour la dignité, le droit et le bien-être des personnes touchées par le handicap.

Mise à disposition d'une documentation interne présentant nos engagements et les démarches dans le cadre d'une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé).

Sensibilisation

Mise à disposition d'un module de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel sur notre plateforme d'e-learning « Parlons Handicap » avec un quizz ludique pour déconstruire les préjugés.

Le « BL Impact Day » qui a lieu au mois de juin est également une occasion renouvelée de sensibiliser au handicap sous toutes ses formes. Cette journée est dédiée à l'engagement sociétal de Berger-Levrault, où notre entreprise se mobilise pour des actions concrètes en faveur de l'impact social et environnemental. Cette journée spéciale de mobilisation est donc l'occasion de renforcer notre engagement sur la thématique du handicap en poursuivant nos relations avec l'Association APF France handicap.

Formation

En 2024, nous poursuivons notre engagement en faveur de l'inclusion avec le programme de formation « Manager le handicap ». Cette initiative vise à outiller nos managers pour mieux recruter et accompagner les personnes en situation de handicap au quotidien. Les sessions s'adressent en priorité aux managers encadrant déjà des personnes en situation de handicap dans leur équipe. Elles sont ensuite ouvertes aux managers volontaires souhaitant approfondir leurs connaissances et compétences sur ce sujet. Ces formations favorisent l'échange, encouragent le partage de bonnes pratiques et renforcent la confiance des managers pour aborder avec aisance le handicap dans leur quotidien professionnel. En 2024, 13 managers ont suivi le parcours de formation.



Accompagnement et maintien en emploi

- Fournir une aide administrative et des conseils pour l'obtention d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) à la suite d'un incident de la vie ou la survenance d'une maladie.
- Réaliser l'aménagement de poste en lien avec une situation de handicap pour maintenir le collaborateur ou la collaboratrice dans son emploi. Cet aménagement, à l'initiative de la Médecine du travail ou de la personne en situation de handicap elle-même, est réalisé en collaboration avec différents acteurs spécialisés et après une étude de poste. Le télétravail offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap de solliciter l'aménagement de leur poste à domicile afin de bénéficier des conditions de travail similaires à celles dont ils bénéficient dans les locaux de Berger-Levrault.

Grâce à la qualité de l'accompagnement proposé, nous parvenons non seulement à rassurer les individus concernés, mais aussi à les rendre fiers d'appartenir à un Groupe qui incarne des valeurs humaines et bienveillantes. Les collaborateurs et collaboratrices ayant déjà bénéficié de cet accompagnement deviennent nos meilleurs ambassadeurs en interne. Ils jouent un rôle clé en sensibilisant leurs

collègues en difficulté de santé et en les encourageant à se tourner vers notre référente handicap pour s'informer et être accompagnés à leur tour.

Accompagnement des parents ayant un enfant porteur de handicap

La législation octroie la possibilité d'un congé spécifique et rémunéré de 5 jours en cas d'annonce d'un handicap chez l'enfant. Au sein de Berger-Levrault, nous faisons le choix de compléter cette disposition en accordant 2 jours de congés supplémentaires, tous les ans, pour assister à des rendez-vous médicaux ou de scolarité en lien avec le handicap de l'enfant.

Recrutement et collaboration avec le secteur protégé et adapté

- En 2024, notre entreprise compte 71,9 collaborateurs en situation de handicap, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2023. Cette progression reflète les avancées de notre politique handicap et nos actions en faveur de l'inclusion.

- Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap continue également de croître, atteignant 5,04 % en 2023 (le taux pour 2024 sera disponible au cours du premier semestre 2025).



Référencement AGEFIPH

En illustration de notre engagement sur le sujet du handicap, nous sommes fiers d'être référencés comme « activateur de progrès » sur la plateforme AGEFIPH. Dans cette dynamique, nous collaborons étroitement avec l'AGEFIPH pour réaliser un diagnostic approfondi de notre politique handicap. Cette démarche nous permet d'identifier des axes d'amélioration et de continuer à faire évoluer nos actions pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.



3 | Equilibre intergénérationnel

Emploi des étudiants en formation

Nous accueillons des étudiants en alternance, leur offrant l'opportunité de combiner études et expérience professionnelle. Cette approche vise à développer leurs compétences, à renforcer leur employabilité tout en ouvrant des perspectives d'évolution au sein de notre entreprise. En intégrant ces jeunes talents, nous affirmons notre engagement envers la diversité des parcours et la formation d'une équipe dynamique et inclusive.

Au total, ce sont 74 contrats alternants présents dans nos effectifs en 2024. Le taux de transformation des contrats en alternance arrivés à leur terme en 2024 et transformé en emploi est de 17%. Le taux est en baisse cette année car les besoins de l'entreprise ont évolué.



74 contrats

alternants présents en 2024

Accord d'entreprise relatif au Contrat de génération

Signé en 2020 pour une durée de 3 ans avec les représentants des organisations syndicales, cet accord a pour objectif de promouvoir l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes, tout en soutenant l'embauche, la continuité d'activité et la reconversion professionnelle des salariés seniors. Il met en avant l'interaction et la complémentarité entre ces deux groupes de collaborateurs.

À travers cet accord, Berger-Levrault et les représentants syndicaux réaffirment leur engagement en faveur de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi pour tous les travailleurs, quels que soient leur âge ou leur niveau de qualification. Une attention particulière est portée à la transmission des savoirs et des compétences entre générations, contribuant ainsi à renforcer la cohésion et le partage au sein de l'entreprise.

Cet accord inclut également des dispositifs pour accompagner les transitions professionnelles, notamment en facilitant la transition des collaborateurs vers la retraite grâce à des aménagements progressifs du temps de travail. Aujourd'hui, près de la moitié des salariés proches de la retraite se saisissent

de ce dispositif, témoignant de son succès et de sa pertinence.

Actions 2024

Livret Politique Handicap

Création et mise à disposition d'un livret dédié à notre politique Handicap. Ce document rappelle le cadre légal et explicite nos engagements en matière de recrutement, de communication, de formation, de sensibilisation ainsi que l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Nous encourageons également le recours au secteur protégé lorsque nous devons faire appel à une prestation externe par exemple. Ce livret reflète notre volonté de promouvoir une culture d'entreprise inclusive et respectueuse des différences. Il vient compléter le livret déjà existant relatif à la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH). Il est partagé à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices depuis juin 2024.

Handi'Café

Organisé en juin 2024 sur notre plus grand site, le Handi'Café était un moment d'échange dédié à la sensibilisation aux handicaps dans un cadre convivial et ludique. Cet atelier avait pour objectif de libérer la parole sur le handicap et évoquer notamment le handicap invisible à travers un quiz interactif, une présentation des différentes formes de handicap et un focus sur leur impact dans la vie professionnelle et personnelle. Les participants ont également découvert la Politique Handicap interne de l'entreprise et ses réussites, illustrées par le témoignage de deux collaborateurs récemment accompagnés. Une permanence animée par des professionnels de Handipro Conseil 31 et CAP Emploi, ainsi que par notre Référente handicap, était accessible tout au long de la matinée pour poser des questions, explorer les démarches possibles, ou envisager un accompagnement.

S'engager pour l'inclusion à travers le secteur protégé

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'inclusion, nous développons également le recours au secteur protégé et adapté, en collaborant avec des structures telles que les ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail). Ces partenariats permettent à des personnes en situation de handicap de s'insérer

dans le monde professionnel tout en offrant des prestations de qualité. Nous confions par exemple l'entretien de certains de nos espaces verts à un ESAT local, contribuant ainsi à soutenir une économie solidaire et inclusive tout en répondant à nos besoins opérationnels. Ce choix reflète notre volonté d'agir concrètement en faveur de l'inclusion et l'emploi indirect.

Du temps pour mieux accompagner le handicap

En complément des dispositions légales, nous offrons une journée supplémentaire par an à nos collaborateurs ayant une RQTH. Ce temps dédié vise à faciliter le suivi médical lié à leur situation de handicap, leur permettant ainsi de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Une intégration inclusive dès l'arrivée

Nous avons enrichi notre parcours d'intégration (BL'Come) en incluant une session informative dédiée au handicap. Cette initiative permet aux nouveaux collaborateurs de se familiariser rapidement avec nos engagements et d'établir un premier contact avec notre référente handicap dès leurs premières semaines. Ce moment d'échange favorise l'émergence d'un accompagnement personnalisé et renforce notre culture d'inclusion dès l'arrivée dans l'entreprise.

BL Impact Day

À l'occasion de la 2^{ème} édition du BL Impact Day en 2024, grâce à demi-journée offerte pour s'investir pour une action solidaire ayant un impact sur nos territoires, 10 collaborateurs et collaboratrices ont choisi de participer à des ateliers pour améliorer le quotidien des bénéficiaires de l'association APF France Handicap (animations, bricolage, etc.)

Renouvellement de l'accord d'entreprise relatif au Contrat de génération

L'accord a été prolongé à l'identique jusqu'en 2025.

Recrutement 2024 dans le cadre de la POEI

En partenariat avec France Travail et Simplon, nous avons mené un recrutement sans CV pour la POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), évaluant 20 candidats sur leur potentiel et leurs compétences. À l'issue de cette sélection, 12 d'entre eux ont intégré une formation intensive de 3 mois pour devenir Chargés d'Assistance. 6 candidats ont rejoint les équipes Berger-Levrault à l'issue de cette formation, dont 50% sont des femmes.

Thème	Sous thème	Indicateur	2024	2023	2022	
Data RH générales	Effectif	Effectif total	1258	1240	1090	
		ETP	1232,5	1228,64	1095	
Attractivité et fidélisation des talents	Santé, sécurité au travail	Taux de Fréquence accident	3,76	4,95	2	
		Taux de gravité	0,24	0,37	0,1	
		Nombre jours d'absence	14977	15299	14747	
		Taux d'absentéisme	3,37%	3,41%	3,61%	
	Fidélisation	Taux de turn over	10,36%	11,68%	14%	
		Taux de recommandation	*	77%	72%	
	Recrutement	Taux effectif sédentaire pratiquant le télétravail	92,02%	82,02%	83,70%	
		Nombre candidats via cooptation	87	62	106	
		Nombre total de candidatures reçues	14092	5907	7879	
		Nombre d'offres d'emploi publiées	161	187	165	
Taux effectifs CDD		0,72%	0,97%	2,48%		
Taux effectifs CDI		99,28%	99,03%	97,52%		
Employabilité et transformation des métiers	Formation	Nombre nouveaux contrats en alternance	21	27	50	
		Taux de collaborateurs ayant reçu au moins 1 formation	99,28%	96,85%	97,80%	
		Nombre de personnes ayant reçues au moins une formation	96,90%	1201	1066	
		Nombre d'heures de formation par ETP	7,71	9,81	6,48	
Diversité et égalité des chances	Parité et égalité femmes-hommes	Répartition des effectifs Femmes-Hommes	541-717	527-713	475-615	
		Taux femmes dans l'effectif global	43,00%	42,50%	44%	
		Taux de femmes dans les postes de management	40,22%	37,06%	34%	
		Taux de femmes dans les instances de direction	48%	40%	6%	
		Index égalité	79/100	93/100	85/100	
		Nombre de femmes formées au programme Femmes talents	25	23	22	
	Diversité	Effectifs selon pyramide des âges	-25 ans	21	23	17
			25-34 ans	231	244	231
			35-44 ans	336	325	292
			45-54 ans	469	470	386
			55-64 ans	201	177	161
	Emploi des jeunes	65 ans et +	Effectif total en alternance	74	87	93
			Taux de transformation des contrats alternants en contrats CDI (ou CDD)	17,95%	27,78%	6,45%
Handicap	Effectif personnes en situation de handicap	Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap (Taux N-1)	71,87	59,94	52,3	
		Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap (Taux N-1)	5,04%	4,75%	4,4%	
		Nombre managers formés au handicap	13	18	24	



Construire collectivement
un numérique de confiance





1 Éthique

Enjeux

La loyauté et l'éthique dans nos pratiques sont des piliers importants de la confiance accordée par l'ensemble des parties prenantes envers Berger-Levrault.

Risques

Il existe un risque de non-conformité à la loi et aux réglementations en vigueur, ainsi qu'un risque de ne pas respecter les normes et principes éthiques établis. Des pratiques contraires aux règles éthiques pourraient entraîner des sanctions sévères pour l'entreprise et potentiellement ternir sa réputation de manière significative.

Ambition

Berger-Levrault a pour objectif de demeurer un acteur de confiance pour l'ensemble de ses parties prenantes grâce à la conduite de ses activités de manière responsable.

Gouvernance

Le Comité d'éthique de Berger-Levrault est spécifiquement dédié à l'éthique et à la conformité de l'ensemble de ses activités et couvre les différents sites d'implantation. Il est composé de 5 membres permanents : le Directeur RH, Communication & RSE, le Délégué à la Protection des Données, la Directrice Financière, la Directrice des Comptabilités et la Directrice Juridique. Il se réunit aussi souvent que nécessaire. La fréquence minimum est d'une fois par an. En 2024, il s'est réuni le 12 décembre.

Politiques

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

Code de conduite

Le Code de conduite du Groupe définit les attitudes et comportements attendus par les collaboratrices et collaborateurs, ainsi que ceux à proscrire, aussi bien en interne que dans leurs relations avec des tiers.



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

Disponible en trois langues (français, anglais et espagnol), le code se veut pratique et didactique, illustré par des exemples concrets. Il a pour objectif d'informer et de protéger les collaboratrices et collaborateurs du Groupe Berger-Levrault en leur présentant les standards en vigueur et les règles de bonne conduite associées.

Diffusé par voie électronique, il est remis à chaque nouvel entrant lors de la signature de son contrat de travail. Il est également accessible au public via le site internet du Groupe.

Afin de renforcer la confidentialité, des modèles d'accords de confidentialité (NDA) sont mis à disposition du personnel, accompagnés d'une procédure d'utilisation adaptée à chaque contexte. Leur adoption est désormais une pratique systématisée.

Dispositif d'alerte

Les collaboratrices et collaborateurs du Groupe peuvent saisir le Comité d'éthique via une adresse e-mail interne dédiée pour signaler toutes préoccupations liées à des pratiques non conformes. Ce dispositif garantit

confidentialité et protection des lanceurs d'alerte, conformément aux principes éthiques du Groupe. Depuis sa mise en place, aucun signalement n'a nécessité le déclenchement d'une alerte.

Lutte contre la corruption

Berger-Levrault s'engage dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes et nous poursuivons activement la mise en œuvre des dispositions de la loi Sapin II. La corruption est interdite dans l'ensemble des pays où le Groupe est présent. Notre politique est celle de la tolérance zéro en matière de corruption y compris concernant les paiements de facilitation, c'est-à-dire les paiements effectués afin d'exécuter ou d'accélérer certaines formalités administratives. Dans le cadre de la sensibilisation de ses collaboratrices et de ses collaborateurs à l'éthique et à la lutte contre la corruption, Berger-Levrault a mis en œuvre un e-learning obligatoire sur ces thématiques (une version actualisée et mise à jour sera diffusée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs courant 2025).



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

Pratiques commerciales équitables

Berger-Levrault attache une grande importance aux choix de ses fournisseurs. Ils doivent se conformer aux principes figurant dans le Code de conduite et s'assurer du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs ou sous-traitants. Dans le cas contraire, Berger-Levrault se réserve le droit de réexaminer et éventuellement mettre un terme à la relation commerciale dans les conditions prévues par la loi.

Actions 2024

Le Code de conduite est mis à jour pour inclure la nouvelle forme juridique de Berger-Levrault ainsi qu'une nouvelle clause liée à la conformité au RGPD.

2 Sécurité des données

Enjeux

L'enjeu est la protection et gestion sécurisée des données personnelles. La gestion de la sécurité des données personnelles est cruciale dans le contexte actuel où nos organisations dépendent pleinement de l'information numérique. Cette gestion des données comprend notamment des enjeux relatifs aux aspects de confidentialité, d'intégrité, de disponibilité, de conformité réglementaire ou encore de formation et sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs.

Risques

Dans un contexte de hausse des cyberattaques, de la digitalisation croissante de l'ensemble des activités et du fort développement du Cloud, Berger-Levrault gère et traite un nombre croissant de données. Conscients des risques d'atteinte aux données et de nos responsabilités dans le cadre de leur gestion et traitement, nous nous appliquons en premier lieu à respecter la réglementation, tel que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) mais aussi à mettre en œuvre et améliorer nos processus et nos politiques de sécurité en interne pour nos données et en externe pour nos clients.

Les principaux risques identifiés :

- Risque de non-conformité à la réglementation (soulevé par la CNIL ou toute autre partie prenante par exemple).
- Risque de sécurité : altération, exfiltration ou perte de données liées à une défaillance de nos systèmes, cyberattaques/malveillance ou erreur humaine.
- Risque réputationnel entraînant une perte de confiance de nos parties prenantes.
- Risque financier lié à des sanctions, des pénalités ou des pertes de marchés par exemple.

Ambition

Mettre en œuvre les procédés et les accompagnements nécessaires pour être conforme à la réglementation et aux recommandations de la CNIL ou de l'ANSSI.

Gouvernance

Berger-Levrault s'appuie sur une organisation dédiée pour garantir la conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Cette organisation repose sur un Délégué à la Protection des Données (DPO) et 11 référents RGPD, désignés au sein des différentes directions métiers. Leur rôle est d'accompagner les équipes et les directions dans la gestion et la protection des données personnelles, en veillant au respect des exigences du RGPD.

Politiques

La mise en œuvre et le suivi de la réglementation de la protection des données s'appliquent pour Berger-Levrault en tant que responsable de traitement et en tant que sous-traitant de ses clients. Pour assurer le respect du règlement et sa conformité, nous avons mis en œuvre les politiques suivantes.

Veille réglementaire et conformité

Berger-Levrault s'appuie sur une veille réglementaire active pour suivre les évolutions législatives, les recommandations de la CNIL, ainsi que les publications et bonnes pratiques issues de l'AFCDP (Association Française des Correspondants à la Protection des Données), dont nous sommes adhérents. Les informations actualisées sont régulièrement analysées et partagées avec les référents RGPD des différentes directions métiers. Ces échanges permettent de relayer les évolutions réglementaires et d'ajuster les préconisations afin d'assurer une mise en conformité continue et efficace.

Tenue et mise à jour des registres et procédures

- ✔ Registre des traitements : 114 traitements de données personnelles en œuvre en 2024. Nous avons également clôturé et demandé la suppression des données de 7 traitements.
- ✔ Registre des sous-traitants : sous-traitants intervenant dans le cadre de nos traitements.
- ✔ Registre des Sous-traitants Ultérieurs : sous-traitants de Berger-Levrault intervenant dans le cadre de nos contrats clients (ex. OVH).
- ✔ Registre des Incidents : suivi et analyse des incidents sur des données personnelles.
- ✔ Registre des demandes de droit de personnes : référencement et suivi des

demandes de personnes physiques sur leurs droits.

- ✔ Registre des réquisitions judiciaires : gestion et traitement des réquisitions.
- ✔ Procédure Politique générale : procédure cadre qui englobe la politique de protection des données ainsi que l'ensemble des engagements et procédures de Berger-Levrault France.
- ✔ Procédure Gestion Incident : gestion d'un incident sur des données personnelles.
- ✔ Procédure de Déclaration de traitement : procédure à appliquer lors de la mise en œuvre d'un nouveau traitement (finalité, données gérées, sécurité...)
- ✔ Procédure des demandes RGPD : gestion des demandes de conformité des clients et/ou des personnes (droit des personnes) et Procédure Incident Données : description de la conduite à tenir en cas d'incident.
- ✔ Procédure de contrôle CNIL : gestion des réquisitions et accompagnement au déroulement d'un contrôle CNIL.

Accompagnement à la conformité

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

- ✔ Analyse d'impact sur la protection des données à risque (PIA) RH : audit de notre traitement des ressources humaines en suivant les préconisations de la CNIL sur la conformité du traitement.
- ✔ Audit et accompagnement des nouveaux traitements : échanges constants avec les équipes produits sur la mise en œuvre de nouveaux traitements et inscription au Registre.
- ✔ Audit des nouveaux sous-traitants et sous-traitants ultérieurs : évaluation de la conformité des sous-traitants (contrat, sécurité, données gérées...).
- ✔ Audit de traitements existants : sécurité, données gérées (ex. Gestion des particuliers, gestion des enregistrements...).
- ✔ Gestion des obligations et engagement contractuels liés au RGPD : évolution des contrats Berger-Levrault et avenants clients, validation et enregistrement des engagements des Marchés.

Information et conseils clients

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

- ✔ Relation contractuelle : les modèles de contrats sont revus chaque année, conformément aux publications de recommandations ou évolutions réglementaires. Les contrats sont mis à disposition des clients dans l'« Espace Clients » pour signature électronique et sont ensuite stockés dans cet espace. Mise à jour et refonte des contrats clients dans le cadre des renouvellements contractuels 2024.
- ✔ « Espace clients » : espace sécurisé et dédié à nos clients sous contrat avec mise à disposition des éléments décrivant notre conformité et les procédures mises en œuvre : présentation de la conformité Berger-Levrault, politique de sécurité Berger-Levrault, hébergement Berger-Levrault, gestion des demandes d'assistance, gestion des transferts de fichiers, gestion des utilisateurs, gestion des incidents et gestion des prestations. Un espace permet d'informer nos clients sur les sous-traitants ultérieurs pouvant intervenir dans nos projets. De même, Berger-Levrault met à disposition de ses clients un tutoriel par logiciel décrivant sécurité, finalités et données gérées. Ce document leur permet de réaliser leur Registre des traitements.
- ✔ Réponse aux sollicitations clients : Berger-Levrault apporte du conseil sur les mesures de sécurité à appliquer en cas d'incidents rencontrés, répond à des questionnaires et transmet des preuves de conformité concernant les logiciels utilisés.

Sensibilisation RGPD

La sensibilisation au RGPD fait partie intégrante du parcours d'intégration des nouveaux arrivants et fait partie des formations obligatoires. À ce jour, 86% de nos collaborateurs ont été formés aux principes du RGPD. En complément de cette formation, une sensibilisation spécifique à la gestion des incidents, adaptée à chaque typologie de métier, est également dispensée. Des communications et des formations internes sont réalisées suivant l'actualité (ex : incident d'un opérateur internet français) ou suivant les

besoins métiers (ex : durée de conservation, sécurité des données).



86%

de nos talents sont sensibilisés à la RGPD

Actions 2024

Communication et rappel du dispositif RGPD interne

En 2024, nous avons rappelé nos engagements en matière de protection des données personnelles via une communication interne rappelant notre politique de protection des données, ainsi que l'importance de la sensibilisation au RGPD pour l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Communication et sensibilisation ciblées

Des communications ciblées sont mises en place pour renforcer la sensibilisation métier. L'occasion de sensibiliser aux bonnes pratiques liées aux contrôles de la CNIL ou à la conduite à tenir en cas d'incident, par exemple. Par ailleurs, une nouvelle mesure de sécurité pour les données clients est en cours de déploiement : l'équipe produit est mobilisée pour intégrer des évolutions dans nos logiciels, comme la gestion de la durée de conservation des données et l'exigence de mots de passe plus robustes (12 caractères au lieu de 8). En interne, nous avons déjà adopté des pratiques renforcées avec la double authentification (MFA) et des mots de passe de 16 caractères minimum.

3

Cybersécurité

Enjeux

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

Les enjeux sont de protéger et sécuriser :

- ☛ Les données de nos clients,
- ☛ Les données de l'entreprise,
- ☛ Les infrastructures hébergeant nos clients,
- ☛ Les infrastructures de notre SI,
- ☛ La réputation de l'entreprise.

Risques

En tant qu'éditeur de logiciels, nous sommes confrontés à plusieurs risques de cybersécurité, étant donné que nous manipulons fréquemment des données sensibles, développons des applications métier et interagissons constamment avec des réseaux informatiques.

Voici quelques-uns des principaux risques identifiés auxquels nous sommes exposés :

- ☛ Déstabilisation ou manque de résilience à la suite d'une attaque.
- ☛ Attaque virale massive sur notre infrastructure hébergement entraînant une indisponibilité des services ou une perte des données client.
- ☛ Fuite/vol et/ou atteinte à l'intégrité de données clients.
- ☛ Fuite/vol et/ou atteinte à l'intégrité de données sensibles de l'entreprise.

Ambition

Notre ambition est d'être dans une démarche d'amélioration continue afin de contribuer au renforcement et à l'évolution de nos dispositifs de cybersécurité face aux menaces en perpétuelle évolution et mutation. Atteindre un taux de sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs de 98 %.

Organisation (Gouvernance)

L'organisation de la sécurité des systèmes d'information du Groupe s'articule sur la présence d'un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) pilotant l'ensemble des Systèmes de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI). 4 référents au sein de Berger-Levrault SAS sont des relais pour le SMSI.

La gouvernance cybersécurité s'organise autour de 4 comités :

- ☛ Comité technique hebdomadaire,
- ☛ Comité de pilotage mensuel avec notre partenaire opérant le SOC (Security Operation Center),
- ☛ Comité trimestriel au niveau COMEX,
- ☛ 2 revues de directions ISO 27001-HDS par an.

Politiques

Berger-Levrault consolide ses positions de cyberdéfense sur les axes suivants :

Sécuriser notre système d'information

- ☛ Pour sécuriser l'ensemble des terminaux (postes de travail, serveurs, smartphones), Berger-Levrault est équipé d'une solution complète de cybersécurité Endpoint Detection and Response (EDR), couplée à une solution Endpoint Protection Platform (EPP), pour les mobiles une solution Mobile Threat Defense (MTD).
- ☛ Cette ligne de cyberdéfense est supervisée et opérée 24h/24 et 7j/7 auprès d'un spécialiste mondial de la cybersécurité. De plus, dans le cadre du renforcement de la sécurité, un système de supervision de la gestion des informations et des événements de sécurité (SIEM) a été mis en place et est opéré par notre partenaire externalisé.

Surveiller et répondre aux cybermenaces

- ☛ Mise en place d'un centre opérationnel dédié à la surveillance, à l'analyse et à la réponse aux menaces de sécurité informatique (SOC - Security Operations Center). Dans ce cadre, l'utilisation d'outils avancés de détection des menaces et de gestion des incidents assure une réponse rapide et efficace aux cybermenaces.
- ☛ Plateforme logicielle conçue pour collecter et analyser les données de sécurité informatique provenant de diverses sources au sein d'un réseau, le SIEM (Security Information and Event Management) nous permet de surveiller en temps réel les événements de sécurité, de détecter les menaces potentielles et de répondre aux incidents de manière proactive en prenant des décisions éclairées pour protéger l'entreprise. À ce jour, 80% du périmètre Berger-Levrault SAS est couvert par un SOC & SIEM. Une augmentation progressive de la couverture de notre périmètre est programmée.

Réaliser des scans de vulnérabilité

La mise en place de ces scans permet d'avoir une vision précise de nos vulnérabilités éventuelles, de prendre des mesures correctives pour renforcer la sécurité du système et de réduire les risques d'exploitation par des cyberattaques. 100% de notre périmètre exposé est couvert par ces scans de vulnérabilité.

Sécuriser et gérer de l'hébergement client



- ☛ Maintien et évolution des certifications : en 2024, nous sommes certifiés sur les dernières versions des certifications : HDS 2.0 et ISO 27001 v2022, garantissant ainsi un niveau d'excellence renforcé en matière de sécurité des systèmes d'information et d'hébergement. Suite à la campagne d'audit réalisée, les hébergements Berger-Levrault sont à nouveau certifiés par le British Standards Institution (BSI Group). Les infrastructures concernées incluent l'hébergeur externe OVH et le Data Center interne Berger-Levrault à Villeneuve-sur-Loir. L'auditeur n'a remonté aucune non-conformité, confirmant la robustesse de nos systèmes.
- ☛ Tests de sécurité : des campagnes régulières de tests d'intrusion sont réalisées par un Prestataire d'Audit de la Sécurité des Systèmes d'Information (PASSI) qualifié par l'ANSSI. Ces audits sont suivis d'analyses rigoureuses et d'actions correctives pour garantir la sécurité de nos environnements.
- ☛ Performances 2024 : Le nombre d'audits externes reste soutenu avec 52 audits réalisés, permettant une amélioration continue de nos processus.



La formation et sensibilisation

- ☛ Parcours Cybersécurité obligatoire : un parcours dédié à la cybersécurité a été entièrement construit et mis en place par Berger-Levrault pour ses équipes. Ce parcours est rendu obligatoire pour l'ensemble du personnel du Groupe et pour tout nouvel arrivant. Il comprend un module sur les bonnes pratiques liées à la cybersécurité et un module

spécifique aux risques liés à la messagerie (spam, hameçonnage, etc.).

En 2024, 84 % des collaboratrices et collaborateurs sont déjà sensibilisés à la cybersécurité. Ce taux est en baisse par rapport à l'an passé, en raison de la non prise en compte, des parcours d'e-learning en cours de finalisation et d'enregistrement. Nous poursuivrons nos efforts afin de tendre vers 100 % de sensibilisation.



84%

du personnel a suivi le parcours dédié à la cybersécurité

- ☛ Des actions de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité sont régulièrement effectuées auprès du personnel (en présentiel ou en e-learning). Des communications de sensibilisation interne réalisées par le RSSI sont envoyées de façon régulière à l'ensemble du personnel.
- ☛ Des campagnes de faux phishing permanentes sont également menées pour l'ensemble du personnel. La protection et la vigilance sont l'affaire de toutes et tous. Tout le personnel a la possibilité de signaler un événement ou risque de sécurité par des systèmes appropriés.

Application de la Charte IT

La Charte IT précise les pratiques et usages à respecter, définit les règles d'utilisation des équipements et systèmes d'information du Groupe afin d'assurer sécurité, confidentialité et conformité légale du système d'information. La Charte est commune à l'ensemble du Groupe et ses filiales. Elle est annexée au contrat de travail et disponible à tout moment dans l'espace RH personnel.

Actions 2024

Sensibilisation en continu

En 2024, des actions supplémentaires ont été mises en place pour sensibiliser les collaborateurs en continu à la cybersécurité et au phishing. Par exemple, la mise en place d'un e-mail trimestriel récapitulatif le "bilan cybersécurité" du collaborateur. Cela lui permet de faire le point sur son niveau, suivre sa

progression dans le temps et maintenir sa vigilance sur le sujet.

La communication globale sur la cybersécurité a également été renforcée, notamment en réaction à des événements extérieurs comme la violation de données personnelles chez un fournisseur d'accès internet ou encore sur les risques de cybersécurité liés aux Jeux Olympiques par exemple. Ces mesures permettent de maintenir une vigilance constante (aussi bien dans la sphère professionnelle que personnelle) face aux menaces numériques.

Renforcement de la cybersécurité dans le développement logiciel

En 2024, le renforcement de l'équipe cybersécurité a permis d'intensifier la sensibilisation des métiers du développement logiciel aux enjeux de cybersécurité. Cette démarche se concrétise par la mise en place d'un parcours de formation comprenant un module e-learning sur le développement logiciel sécurisé, ainsi que l'animation d'ateliers spécifiques. Ce parcours, conçu pour répondre aux besoins particuliers des développeurs, sera finalisé et mis à disposition en 2025.

Thème	Sous thème	Indicateur	2024	2023	2022
Cybersécurité	Formation cyber sécurité	Taux des collaborateurs ayant suivi le parcours de formation cybersécurité	84,18%	93,23%	94%
Sécurité des données	RGPD	Taux des collaborateurs sensibilisés au RGPD	86,72%	84,03%	81%
Ethique	Alertes	Nombre alertes formulées au Comité d'éthique	0	0	0



Optimiser la relation client et créer une expérience client positive





Enjeux

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

Risques

Dégradation du niveau de satisfaction client qui pourrait freiner la croissance de Berger-Levrault à long terme.

Ambition

Notre ambition est d'améliorer la satisfaction client. En mettant le client au cœur de son projet d'entreprise, Berger-Levrault se fixe comme axe de progrès d'accentuer l'écoute client, de renforcer la co-construction et de développer une communication efficace pour porter au mieux la voix des clients en interne.

Gouvernance

Pour une expérience client cohérente et de qualité, Berger-Levrault met le client au centre de ses préoccupations et de son organisation. Cela se traduit notamment par une gouvernance dédiée avec la Direction Relation Client présente au sein de chacune de nos Business Units. Le client est au cœur des décisions grâce à l'inclusion de la Direction Relation Client au sein des Comités de direction mensuels de chaque Business Unit. Cela permet de centraliser les efforts pour répondre efficacement aux besoins des clients en favorisant leur fidélité et satisfaction.

Politiques

Les politiques mises en place ont pour objectif d'améliorer l'expérience client et d'optimiser sa

satisfaction, en s'appuyant sur les éléments détaillés ci-dessous.

Mesure de la satisfaction

La mesure apporte des informations essentielles sur la relation client et sa fidélité, permettant de prendre des décisions stratégiques et opérationnelles plus impactantes pour améliorer son expérience.

Dialogue client

Ce dialogue s'articule à travers des canaux complémentaires tels que des rendez-vous individuels, des focus group ou des événements spécialisés tels que des salons (ex : Salon SMCL, salon Santexpo) ou l'animation de clubs d'utilisateurs (ex : le Cusma).

Dans une perspective de co-construction, Berger-Levrault met en place des focus groups pour recueillir l'opinion des utilisateurs sur ses produits, valider des idées et des concepts, développer des produits au plus proche des besoins clients, identifier les tendances émergentes et renforcer la relation construite avec le client. Dans cette même perspective, des ateliers réguliers sont également organisés tout au long de l'année avec des clients dans le cadre de clubs utilisateurs. Ces clubs permettent de coconstruire certaines évolutions produits ou services. Cela contribue à ajuster notre stratégie commerciale et à améliorer la satisfaction client, gage de pérennité à long terme pour Berger-Levrault.

Innovation et intégration des travaux de recherche

Nous intégrons les avancées issues de nos travaux en recherche appliquée directement dans nos solutions logicielles afin d'optimiser en continu nos produits et répondre aux besoins métiers quotidiens de nos clients. Quelques illustrations récentes :

- Intelligence artificielle pour l'assistance opérationnelle et réglementaire : nous avons développé une IA qui accompagne à la fois nos clients et nos équipes d'assistance. Elle facilite le support client en résumant des documents et en améliorant l'accès aux informations, garantissant ainsi une meilleure réactivité et pertinence des réponses. Intégrée dans la solution WeMagnus, elle assiste également les secrétaires de mairie en simplifiant l'accès à la réglementation et

l'usage du logiciel pour optimiser leurs missions quotidiennes.

- Optimisation de l'impact environnemental : nous développons des outils visant à réduire l'empreinte écologique de nos clients. Par exemple, BL.Optim, un moteur d'optimisation de planning intégré à nos solutions eSanté, permet de rationaliser les tournées en réduisant la durée des trajets et la consommation de carburant. Cette innovation est également appliquée à la planification des opérations de maintenance, contribuant ainsi à une gestion plus durable des ressources.
- Automatisation de la génération de code : grâce à nos travaux menés avec l'INRIA, nous avons réussi à automatiser la génération d'environ 20 % du code d'une de nos nouvelles solutions logicielles, accélérant ainsi le développement et garantissant une meilleure qualité du logiciel.

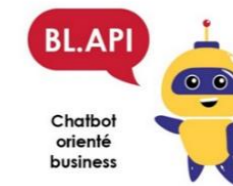
Engagement dans la technologie SaaS

Notre engagement dans la technologie SaaS souligne notre volonté d'offrir à nos clients une expérience logicielle sans faille. Avec une disponibilité permanente, des mises à jour continues et automatisées, notre approche cherche à garantir la qualité optimale du logiciel tout en préservant la productivité de nos clients.

Monitoring produit

Le monitoring est un élément essentiel pour assurer la performance, la disponibilité et la sécurité des plateformes SaaS de Berger-Levrault. Il permet de détecter rapidement les anomalies, d'optimiser les performances, de garantir la continuité du service et d'améliorer l'expérience utilisateur. Toutes les plateformes SaaS du Groupe intègrent des systèmes avancés de surveillance couvrant divers aspects : performance, gestion des erreurs, disponibilité du service, sécurité, capacité des ressources, transactions, journaux d'audit, dépendances externes et charge de travail. Les nouvelles solutions Full SaaS (comme BL.enfance, ou WeMagnus) intègrent nativement des fonctionnalités de monitoring, en particulier autour des usages, et les complètent par des solutions dédiées. Cette approche optimise la gestion, la réactivité et le pilotage des plateformes, garantissant des services performants et fiables.

Aide personnalisée intelligente



Pour faciliter la prise en main de nos solutions, nous mettons à disposition BL.API (Assistant Personnel Interactif), un outil qui offre un accès centralisé à une FAQ, des aides en ligne et des fiches mémo associées aux logiciels utilisés par nos clients. En 2024, BL.API compte plus de 19 000 utilisateurs dont 96% sont des clients, à qui nous mettons à disposition plus de 40 000 sources documentaires. La notoriété du produit et son adoption continuent de progresser cette année, ce qui est très encourageant.

Outils et processus

Nous intégrons les besoins clients dans nos processus internes afin d'améliorer en continu nos services et nos solutions. La sécurité est renforcée tout au long des cycles de développement grâce à des mises à jour régulières et à une gestion proactive de l'obsolescence des outils. Nous optimisons également les performances de nos applications pour réduire le temps d'affichage des pages et améliorer l'expérience utilisateur. L'automatisation des tests unitaires permet de fiabiliser la recette, tandis que le suivi du temps de résolution des tickets garantit une prise en charge plus efficace des demandes correctives. Enfin, l'utilisation d'un CRM omnicanal optimise la vision globale du client et facilite le suivi des interactions, assurant ainsi une meilleure réactivité et une gestion améliorée des relations clients.

Démarche d'accessibilité numérique

Depuis 10 ans, Berger-Levrault s'investit dans une démarche d'accessibilité numérique orientée design inclusif, en s'appuyant sur la grille des critères du référentiel RGAA. Afin que nos solutions soient utilisables par le plus grand nombre, sans distinction de situation (avec ou sans déficience), notre approche est étroitement liée à l'UX et à l'écoconception. Elle vise à prioriser les actions en fonction des problématiques rencontrées sur le terrain et des retours d'expérience des utilisateurs. Dans cette dynamique, les nouveaux produits et les projets de réécriture passent systématiquement par le prisme de l'accessibilité, garantissant ainsi des solutions conformes aux standards et adaptées aux besoins des utilisateurs. Pour assurer cette mise

en œuvre, une formation à l'accessibilité numérique est dispensée à toutes les parties prenantes des projets, dès la phase de conception, jusqu'au développement et au recettage.

Par ailleurs, nous accompagnons ponctuellement nos clients dans leur propre démarche d'accessibilité, via un rôle de conseil pour les aider à rendre leurs portails conformes aux exigences en la matière. Au-delà du respect des réglementations, l'accessibilité s'inscrit pleinement dans nos engagements en faveur d'un numérique plus responsable, visant à améliorer à la fois l'empreinte écologique et sociale des technologies numériques.

Certification Qualiopi



Pour une expérience client positive et une utilisation optimisée de ses solutions logicielles, Berger-Levrault

accompagne ses clients par la mise en place de formations dédiées. Gage de qualité et de professionnalisme, notre organisme de formation est certifié Qualiopi depuis 2022.

Publications et ouvrages de notre Maison d'édition

✓ Revue Horizons Publics : source d'information et d'inspiration, la revue Horizons Publics accompagne la transformation publique. Elle a pour ambition d'ouvrir de nouvelles perspectives, de faire connaître des projets remarquables et de participer aux évolutions en suscitant le débat, en transmettant des savoirs utiles et en fournissant des leviers d'action.



✓ **Ouvrages** : les ouvrages juridiques et opérationnels Berger-Levrault s'adressent en premier lieu aux professionnels du secteur public ainsi qu'à toutes les personnes qui les accompagnent et concourent à la réalisation de missions de service public. Quant à la collection « Au fil du débat », elle est destinée à un lectorat plus large pour une ouverture vers le débat public avec des études et essais relatifs à la vie publique, institutionnelle et citoyenne (ex : changement sociétaux, environnementaux, technologiques, etc.). Tous les ouvrages sont rédigés par des praticiens et des experts métier. Grâce à leur expérience, nos auteurs offrent une approche pragmatique et ancrée dans la réalité du terrain.

✓ **Légibases** : les bases réglementaires Légibases informent en temps réel les utilisateurs des évolutions réglementaires via un portail d'information en ligne. Les professionnels des collectivités territoriales, des juridictions judiciaires et de la santé bénéficient ainsi d'une information juridique fiable et pratique issue de notre fonds éditorial.

Actions

Mesure de la satisfaction client

Après un contact avec les services clients dédiés aux Collectivités, Administrations et au secteur Sanitaire et médico-social, en 2024, les clients ont donné une note globale de satisfaction, appelée Net Promoter Score (NPS), qui atteint +34. Ce score reflète le très bon niveau de satisfaction et de recommandation des clients ayant sollicité le service client, indiquant une perception positive de l'accompagnement et du service fourni.

Innovation produit et aide personnalisée intelligente

Intégration d'une innovation de notre service R&D dans la solution logicielle WeMagnus à destination des collectivités. Implémentation d'une intelligence artificielle (IA) permettant d'accompagner l'assistance opérationnelle et réglementaire. Cette IA est utilisée pour accompagner à la fois nos clients dans leur quotidien et nos équipes d'assistance, en améliorant l'accès à l'information et la réactivité des services.

✎ **Assistance client** : elle aide les équipes support à répondre plus efficacement aux demandes des clients en facilitant l'accès à l'ensemble des informations disponibles, en

synthésisant les documents et en apportant des réponses plus pertinentes et rapides.

✎ **Intégration dans la solution WeMagnus** : elle assiste par exemple les secrétaires de mairie dans leurs missions quotidiennes en simplifiant l'usage du logiciel, en facilitant l'accès à la réglementation et en optimisant l'exécution des tâches, améliorant ainsi l'expérience utilisateur. Reposant exclusivement sur les données propriétaires du Groupe, la solution garantit des réponses précises, instantanées et sécurisées, parfaitement adaptées au contexte métier.

Monitoring produit

En 2024, Berger-Levrault investit dans des solutions de monitoring et d'observabilité afin d'analyser en temps réel le comportement des applications et des systèmes informatiques. Ces composants logiciels permettent de surveiller la gestion de la performance des infrastructures, la performance applicative, l'expérience utilisateur ainsi que la détection des vulnérabilités applicatives.



Chiffres clés 2024

- -5% de demandes clients entrantes au niveau de l'assistance de la BU Collectivités et Administrations et -9% de demandes clients entrantes au niveau de l'assistance de la BU Sanitaire et Médico-Social.
- Diminution de 6% des stocks de demandes d'assistance pour la BU Sanitaire et Médico-Social.
- Des stocks de demandes d'assistance divisés par 3,5 pour la BU Collectivités et Administrations en 2024 comparé à l' 2023 (-70%).



Réduire notre empreinte environnementale et accompagner notre écosystème dans cette démarche



Enjeux

Fournir à nos clients des solutions numériques pour les accompagner dans leur quotidien, tout en contribuant à la réduction de leur empreinte environnementale, est un enjeu majeur.

Parallèlement, il nous incombe et se trouve dans la mesure et la réduction des impacts engendrés par nos activités sur l'environnement, dans le but de maîtriser notre empreinte environnementale à travers nos modes de fonctionnement.

Risques

Les risques identifiés sont de plusieurs nature :

- ▶ Risque de rentabilité et viabilité si nous ne répondons pas aux nouvelles attentes sociétales en matière d'environnement, ce qui pourrait compromettre notre compétitivité.
- ▶ Risque lié aux changements climatiques, car notre incapacité à nous y adapter pourrait menacer notre pérennité à long terme, nous confrontant à des perturbations opérationnelles, des coûts supplémentaires et des pressions réglementaires accrues.
- ▶ Risque lié à l'attractivité de l'entreprise vis-à-vis des talents, notamment car ceux-ci recherchent de plus en plus des entreprises engagées sur le plan environnemental. Notre manque d'engagement sur ce plan pourrait compromettre notre capacité à attirer et à retenir les talents clés.
- ▶ Risque réputationnel lié à une image dégradée due à des pratiques environnementales inadéquates. La confiance de nos parties prenantes pourrait diminuer, ce qui pourrait entraîner une perte de crédibilité et de parts de marché.

Ambition

Nous visons à proposer à nos clients des solutions innovantes qui les accompagnent dans la réduction de leur empreinte environnementale. Grâce à une conception logicielle pensée pour minimiser l'impact écologique et à des fonctionnalités favorisant des décisions éclairées, nos solutions leur permettent d'agir de manière proactive en faveur d'un avenir plus durable. Notre objectif est de réduire progressivement notre empreinte environnementale en mettant en œuvre des mesures pour évaluer nos impacts, puis à adapter progressivement nos pratiques internes au sein des différents métiers.

Gouvernance

La gestion des enjeux environnementaux repose sur une approche transversale et collaborative impliquant le Service des Moyens Généraux, la Direction des Achats, la Direction de la Technologie et le Service RSE. Ils coopèrent étroitement pour intégrer les principes du développement durable dans nos activités.

Chaque service joue un rôle spécifique et complémentaire :

- Le Service des Moyens Généraux pilote les initiatives liées à la gestion des infrastructures, à l'optimisation des ressources et à la réduction de notre empreinte énergétique.
- La Direction des Achats est notamment en charge de la gestion des déplacements professionnels et œuvre à l'intégration progressive de pratiques d'achats plus responsables à l'échelle de l'entreprise.
- La Direction de la Technologie contribue à mettre en œuvre des solutions numériques éco-responsables en coopération avec la direction de la Recherche appliquée, veille à l'optimisation des infrastructures IT et contribue à la réduction de l'empreinte environnementale des systèmes d'information.
- Le Service RSE coordonne et aligne ces actions avec la stratégie globale, assurant une cohérence et une intégration aux objectifs de l'entreprise.

Cette gouvernance partagée permet d'agir de manière concertée, tout en travaillant collectivement à la réduction de notre impact environnemental.

À ce jour, la politique se décline autour de 4 axes.

1 | Aider nos clients dans leur transformation durable

Vers une généralisation des solutions SaaS pour un numérique plus responsable

Berger-Levrault aspire à jouer un rôle clé dans la promotion des solutions SaaS (Software as a Service), qui s'inscrivent pleinement dans notre engagement en faveur de la sobriété numérique. En mutualisant les infrastructures informatiques, ces solutions optimisent l'utilisation des ressources, réduisent le besoin en équipements sur site et minimisent ainsi l'empreinte carbone des utilisateurs. Cependant, nous sommes conscients que l'impact environnemental du Cloud computing dépend aussi du modèle d'hébergement choisi. C'est pourquoi nous nous engageons à adopter une approche responsable dans le choix de nos infrastructures numériques, en privilégiant des solutions optimisant l'efficacité énergétique et favorisant une gestion durable des ressources.

Au-delà de l'hébergement, nous intégrons progressivement des pratiques d'éco-conception logicielle pour réduire la consommation énergétique de nos nouvelles applications SaaS. Nos équipes de recherche travaillent sur des algorithmes optimisés et des architectures légères afin de proposer des solutions alliant performance et sobriété numérique.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans la stratégie de Berger-Levrault qui vise à développer un numérique plus responsable en proposant des services digitaux performants, tout en cherchant à limiter l'impact environnemental.

Développement de solutions technologiques contribuant à la transition écologique

● **BL.Predict** : optimiser l'efficacité énergétique grâce à la maintenance prédictive. La plateforme BL.Predict utilise l'Internet des objets (IoT) et l'intelligence artificielle pour analyser en temps réel les données de consommation énergétique des équipements et bâtiments. Cette solution permet d'identifier des leviers d'amélioration, contribuant ainsi à la réduction de l'empreinte carbone des collectivités et des industries. Par exemple, son

déploiement a conduit à une diminution de 15% de la facture énergétique sur le site de Labège. La solution BL.Predict est référencée dans l'annuaire Planet Tech'Care comme solution permettant d'accompagner la sobriété énergétique des organisations.



BL.Predict

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

● **BL.Optim** : optimiser les plannings pour une maintenance plus responsable. BL.Optim est une solution cloud conçue pour optimiser la planification des interventions de maintenance préventive. En générant automatiquement des plannings pour les techniciens, elle prend en compte diverses contraintes métier telles que les disponibilités des équipements et les compétences requises. Cette approche permet de réduire les déplacements inutiles, diminuant ainsi les émissions de CO₂ associées aux trajets. De plus, en améliorant l'efficacité des interventions, BL.Optim contribue à prolonger la durée de vie des équipements, réduisant ainsi la nécessité de fabriquer de nouveaux matériels et l'empreinte carbone qui en découle.

● **WeMagnus** : une solution offrant transformation numérique plus responsable pour les petites collectivités. Berger-Levrault a entrepris la modernisation de sa gamme de logiciels e.magnus, utilisée par les mairies de moins de 5 000 habitants. La nouvelle solution WeMagnus conçue en mode SaaS, permet de réduire l'empreinte carbone en optimisant l'architecture logicielle et en rationalisant les ressources matérielles. Les premiers résultats de mesure indiquent une diminution de 21 fois la consommation énergétique par rapport aux versions précédentes.

2 | Mesurer les émissions de CO2 liées à nos activités

En 2020, notre bilan carbone a révélé que les achats et les déplacements représentaient les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre du Groupe, avec un total de 1 554 tonnes équivalent CO₂. Cependant, ces résultats restent peu significatifs, car ils ont été calculés sur des données impactées par la crise sanitaire de la COVID-19. Conformément à la réglementation, ces données restent notre référence actuelle. En 2025, nous réaliserons un

nouveau bilan carbone intégrant les scopes 1, 2 et 3, basé sur les données 2024, afin d'avoir une vision la plus exhaustive possible de notre impact environnemental.

Pour structurer cette démarche et assurer un suivi précis, en 2025 nous prévoyons de nous équiper d'un outil de comptabilité carbone et de poser notre stratégie de décarbonation avec la méthode ACT pas à pas de l'ADEME pour identifier nos premiers leviers stratégiques.

3 | Gérer nos infrastructures & nos matériels

Décret Tertiaire

Conformément aux objectifs de réduction des consommations énergétiques, nous avons déclaré nos consommations 2023 sur la plateforme OPERAT de l'ADEME en septembre 2024. Depuis le lancement de notre plan Save Energy en 2022, nous avons renforcé nos actions pour optimiser notre efficacité énergétique.

Grâce à l'utilisation de notre solution BL.Predict et à l'engagement des équipes à travers des écogestes quotidiens, en 2024 nous avons atteint 64% de l'objectif de réduction d'énergie fixé à 40% à l'horizon 2030 (moyenne calculée sur nos bâtiments d'une surface supérieure à 1000m²).

Audits énergétiques

Afin d'avoir une projection la plus exhaustive possible sur la performance énergétique des locaux de l'entreprise et d'identifier les mesures correctives nécessaires pour promouvoir une utilisation plus sobre de l'énergie, Berger-Levrault a élargi le périmètre d'audit réglementaire en incluant l'audit supplémentaire des 5 sites les plus consommateurs en énergie : Boulogne, Champigneulle, Limonest, Villeneuve-sur-Lot et Labège. Un plan d'action est en cours d'élaboration pour réduire nos consommations en vue d'atteindre les exigences du décret tertiaire. Le prochain audit énergétique aura lieu en 2026.

Save Energy



Notre volonté de décarboner nos activités et la mise en route d'un plan de sobriété par le gouvernement français nous ont conduit à accélérer notre dynamique en matière de réduction de nos consommations énergétiques

en mettant en place le programme Save Energy.

Ce plan d'action s'articule autour de trois axes principaux :

● **L'optimisation des consommations énergétiques des bâtiments** :

nous améliorons la gestion énergétique de nos sites en optimisant notamment le paramétrage et le suivi du chauffage, de la climatisation et de l'éclairage. Cette démarche est renforcée par l'installation de capteurs de mesure sur certains sites (Limonest et Labège) et par la mise en place de dispositifs coupant automatiquement l'alimentation des postes de travail en dehors des heures de bureau. Enfin, nous utilisons notre solution BL Predict pour surveiller en temps réel et optimiser nos consommations énergétiques, garantissant ainsi une gestion plus efficace.

● **L'adoption des écogestes au quotidien** :

l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs est encouragé à adopter des bonnes pratiques en matière d'utilisation des équipements du bâtiment, des outils informatiques et d'impression. De plus, des recommandations spécifiques sont mises en place pour les bénéficiaires d'un véhicule de notre flotte automobile, comme la réduction de la vitesse sur autoroute de 130 km/h à 110 km/h afin de limiter la consommation de carburant.

● **Fermeture ponctuelle de nos sites** : pour optimiser notre consommation d'énergie, nous mettons en place la fermeture de certains locaux lors des périodes de faible affluence, comme les jours précédant ou suivant des jours fériés, ainsi que durant les vacances de Noël. Sur ces périodes de fermeture nous incitons les personnes n'étant pas en congés à privilégier le télétravail.

En 2024, nous diminuons nos consommations d'énergie liées à nos locaux de 5.2% ce qui représente 144 MWh d'économie par rapport à 2023 soit une estimation de 53 tonnes de Co₂ évitées selon les données disponibles de RTE France Analyses & données.

DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques)

Déclarés sur le site gouvernemental Track Déchets, les DEEE sont centralisés sur notre site de Champigneulle pour être pris en charge par notre prestataire PAPREC. Au total, 3.4 tonnes ont été collectées pour recyclage ou récupération de métaux et composés métalliques par notre prestataire. En plus des déchets valorisés pour le recyclage, 257 postes

informatiques ont été cédés à la société Bis Repetita en région Occitanie (groupe ATF, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire spécialisé dans la gestion du cycle de vie des matériels informatiques et téléphone mobile) pour leur donner une seconde vie.

4 | Gérer notre mobilité d'affaire

Flotte de véhicules

À fin 2024, notre flotte comptait 454 véhicules, principalement dédiés au personnel itinérant et aux membres de la Direction, soit une réduction de 6,2 % par rapport à l'année précédente. Les émissions de CO₂ associées à cette flotte sont estimées à 2 018 Teq CO₂, enregistrant une baisse de 4,2 %. Cette diminution s'explique par la réduction du nombre de véhicules, entraînant une baisse de 3 % de la consommation de carburant, ainsi que par l'introduction d'un nouveau catalogue de véhicules, mieux adapté à nos objectifs de sobriété énergétique.

Déplacements professionnels

- Location de véhicules : en 2024, les émissions liées à la location de véhicules se sont élevées à 22,6 Teq CO₂, marquant une réduction de 73 % par rapport à la période précédente. Cette baisse significative résulte d'une optimisation de notre gestion de flotte, avec une diminution des locations de courte et moyenne durée, une meilleure disponibilité des véhicules grâce à la réduction des retards de livraison et une priorité donnée à l'utilisation des véhicules déjà présents dans notre parc plutôt qu'à la location.
- Les voyages en train ont généré 4 Teq CO₂, marquant une hausse des émissions liées à ce mode de transport (3 Teq CO₂ en 2023). Cette augmentation s'explique par le recours quasi systématique au train pour les trajets de courte distance.
- Les voyages en avion ont généré 234 Teq CO₂ en 2024, soit une baisse de 4 % par rapport à 2023. Cette diminution, bien que modérée, reflète les efforts des salariés pour privilégier davantage le train sur les trajets de moyenne distance, en accord avec notre Travel policy.

La mobilité d'affaire globale est estimée à 2278,6 Teq CO₂ soit l'équivalent de 1,8 Teq CO₂ en moyenne par effectif équivalent temps plein. Cet indicateur affiche une baisse de 5%, principalement due à la réduction du parc



1,8 Teq
équivalent CO₂ en
moyenne par ETP pour
la mobilité d'affaire

automobile mais aussi à la diminution des réservations de voitures de location ainsi qu'à la baisse des déplacements professionnels en avion.

Sensibilisation à l'écoconduite

Tous les collaborateurs et collaboratrices utilisant un véhicule de la flotte Berger-Levrault suivent une formation sur le risque routier et l'écoconduite. Ce module met l'accent sur les bonnes pratiques de conduite, visant notamment à réduire la consommation de carburant et à adopter une conduite plus responsable.

Actions 2024

Flotte automobile

Depuis 2024, nous avons ajusté les règles d'utilisation des véhicules de notre flotte afin d'en limiter l'usage aux seuls besoins professionnels. Désormais, pour les nouveaux salariés itinérants, l'utilisation des véhicules est restreinte aux jours ouvrés dans le cadre de leurs missions, excluant ainsi les déplacements personnels en dehors de ces périodes. Parallèlement, notre nouvelle Car Policy et Travel Policy, intégrant les bonnes pratiques, les usages, un catalogue de véhicules et une charte d'utilisation, est en cours de rédaction. Elle sera finalisée et mise en application en 2025. Dans le cadre de notre transition vers une mobilité plus durable, notre nouveau catalogue de flotte automobile intègre désormais des véhicules électriques. Toutefois, leur déploiement reste progressif afin d'assurer une adaptation optimale aux besoins des collaboratrices et collaborateurs. Initialement prévues pour 2024, certaines commandes ont été reportées à 2025, ralentissant cette transition. L'électrification de notre flotte nous permettra d'atteindre progressivement notre objectif de taux d'émission moyen de la flotte sous les 100 g de CO₂/km d'ici 2026. Le taux moyen d'émission 2024 de notre flotte est à 120g de CO₂/km.

Allongement de la durée d'usage du matériel informatique

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une gestion plus responsable de nos équipements informatiques, nous avons repensé notre politique de renouvellement afin de limiter notre impact environnemental et la production de DEEE. En prolongeant la durée d'usage des postes informatiques de 5 à 6 ans en moyenne, nous avons évité en 2024 le remplacement de 51 équipements, représentant une économie estimée à 316 kg de CO₂ selon la plateforme gouvernementale impactco2.fr. Cette initiative s'inscrit pleinement dans notre stratégie de sobriété numérique et de réduction de notre empreinte carbone.

Perspectives 2025

Stratégie de décarbonation

Le bilan carbone que nous réaliserons en 2025 nous permettra de définir notre stratégie de décarbonation en identifiant les leviers d'action pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de nos activités. Cette démarche vise à réduire notre empreinte environnementale, à assurer notre conformité réglementaire, à maîtriser nos coûts énergétiques et à renforcer notre engagement en faveur du développement durable.

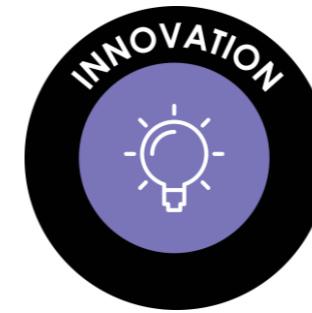
INDICATEURS

Thème	Sous thème	Indicateur	2024	2023	2022
BEGES 2020	Emissions GES	Total des émissions scope 1 et 2 (scope 3 partiel) en Teq Co2	1554 TeqCO ₂ *	1554 TeqCO ₂ *	1554 TeqCO ₂ *
Empreinte environnementale déplacements	Consommations énergétiques de l'ensemble des sites	Consommation en Mwh (électricité et gaz)	2652	2797	2955
	DEEE	Quantité de D3E collectée (Tonnes)	3,48	4,7	2,9
Empreinte environnementale déplacements	Flotte automobile	Emissions GES liées à la consommation de carburant des véhicules de la flotte automobile (Teq CO ₂)	2018	2108,6	1829
	Location de véhicules	Emissions GES liées à la consommation de carburant des véhicules de location (Teq CO ₂)	22,6	84,8	72
	Avion & train	Emissions de GES liées aux déplacements professionnels, train & avion (Teq CO ₂)	238	248	289
	Emissions /ETP	Quantité d'émissions GES par ETP pour les déplacements (tonnes CO ₂ /ETP)	1,8	1,9	1,9

* bilan carbone complet en 2025



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



Enjeux

- Développer des innovations fortes en s'appuyant sur les dernières avancées de la recherche, afin de simplifier les usages numériques et masquer leur complexité pour permettre à nos clients de se concentrer sur leurs activités essentielles,
- Concevoir des solutions qui répondent aux défis sociétaux et environnementaux, en jouant un rôle clé dans le soutien et l'évolution des collectivités et des territoires,
- Renforcer l'approche de recherche à impact en impliquant systématiquement nos clients dans nos travaux, afin de garantir que nos innovations répondent à des besoins concrets et s'inscrivent dans une véritable nécessité sociale.

Risques

La résilience globale de l'entreprise est remise en question et conduit à l'inadaptation de nos solutions logicielles aux mutations technologiques, sociétales et environnementales auxquelles font face la société et les organisations.

Ambition

Pour renforcer l'impact de la Recherche & Développement dans la création de valeur pour Berger-Levrault, ses clients et son écosystème, nous prévoyons de mettre en place une Innovation Scorecard, avec pour objectif qu'elle soit opérationnelle d'ici 2026. Nos axes de recherche prioritaires portent sur la Ville du Futur, l'Industrie 5.0 et la transformation des métiers et processus internes de Berger-Levrault, un enjeu clé pour optimiser nos outils et méthodes de travail.

Parmi les nombreuses contributions de recherche (4D, recherche opérationnelle, génie logiciel), l'intelligence artificielle occupe

une place particulière car elle se déploie dans tous les métiers et secteurs d'activités. C'est donc un sujet de prédilection et d'exploration approfondie par nos départements dédiés à la recherche et à l'innovation. Cette technologie, porteuse d'un potentiel d'automatisation considérable sera exploitée non seulement en interne pour optimiser la performance de nos équipes, mais aussi progressivement intégrée dans un éventail diversifié de nos produits.

Politiques

La recherche constante d'amélioration est au cœur de notre modèle d'affaires. Grâce à son investissement significatif dans l'Innovation, la Recherche et le Développement, Berger-Levrault se donne les moyens de s'adapter à son environnement en perpétuelle évolution. C'est une source de création de valeur pour nos clients et un gage de pérennité pour notre entreprise. Berger-Levrault poursuit son engagement dans l'innovation, nourri par la recherche scientifique grâce aux politiques suivantes.

Des moyens financiers importants

L'équivalent de 23% du Chiffre d'Affaires de Berger-Levrault (BL SA) est investi dans la recherche, l'innovation et le développement d'usages numériques. Dans cet indicateur, les investissements en amont (R&D) et en aval (coût d'implémentation et de mise à jour des solutions numériques) de la production commerciale de l'offre Berger-Levrault sont inclus.

Les domaines dans lesquels nous investissons en R&D :

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

Une équipe de chercheurs et de doctorants

Notre équipe de 40 chercheuses et chercheurs répartis dans le Groupe Berger-Levrault (dont 27 sur le périmètre BL SAS) poursuit ses travaux dans des programmes liés à la recherche

appliquée à nos moyens industriels permettant d'apporter des solutions aux métiers de nos clients et aux enjeux de la société.

Des partenariats de recherche stratégiques

Notre système d'innovation s'appuie sur de nombreux partenariats, en particulier :

☛ L'INRIA : partenariat stratégique mis en œuvre dans un contrat cadre afin d'accélérer le développement de solutions numériques de rupture, basées en particulier sur l'usage renforcé de l'intelligence artificielle (IA). Cette collaboration (équipe projet LabCom) vise à développer des plateformes opérationnelles permettant de mieux valoriser l'afflux massif de données provenant, tant des usagers que des réseaux d'objets connectés. Ces solutions sont fondées sur des algorithmes avancés incluant des interfaces intelligentes, plus inclusives et respectueuses des données personnelles.

☛ CNRS : partenariat faisant l'objet d'un accord-cadre de 5 ans permettant de mettre en œuvre des projets de recherche communs en faveur de la ville durable. L'objectif de ce partenariat est d'accélérer le développement de services numériques qui améliorent les performances sociales, environnementales et économiques des territoires.

Une implication dans les écosystèmes de la recherche

L'implication dans l'écosystème de la recherche nous permet de maintenir une veille active, de nouer des nouveaux contacts et de suivre de près les grandes évolutions scientifiques. Ces tendances se traduisent à plus ou moins long terme en solutions technologiques et nous donne un avantage aussi bien stratégique que tactique quant aux changements qu'elles impliquent. Nous sommes membre d'instances reconnues :

- Conseil d'administration et Conseil d'orientation stratégique du dispositif CIFRE de l'ANRT (Association Nationale Recherche Technologie).
- Conseil d'administration et coordination du collège industriel de l'AFIA (Association Française pour l'Intelligence Artificielle).
- Comité de pilotage industriel de l'Institut Mines Telecom.
- Conseil de gestion de l'école d'ingénieur en eSanté ISIS.

- Conseil de perfectionnement du Master IHM de l'Université Paul Sabatier et de l'ENAC.
- Club Europe Entreprise du CNRS.
- Co-présidence du Groupe de Travail Commande Publique du Conseil National Stratégique des solutions numériques de confiance.

Des interventions et publications d'experts

Nos experts contribuent activement à la diffusion et à l'enrichissement des connaissances en participant à des colloques, favorisant ainsi l'accélération de l'innovation. Ils interviennent notamment lors de la Plate-Forme Intelligence Artificielle (PFIA) et publient régulièrement nos travaux de recherche dans des revues scientifiques nationales et internationales, avec 18 publications réalisées en 2024. Enfin, nous partageons l'ensemble de nos projets de recherche sur [BL_Research](#), un site web ouvert et accessible à toutes et tous.



18 publications

dans des revues scientifiques nationales ou internationales

Des programmes de recherche appliquée

3 programmes sur la recherche appliquée à l'IA :

- ☛ Agentification : « agents intelligents » dotés de raisonnement et d'une interaction multimodale.
- ☛ Cognition : plateforme cognitive pour maîtriser les tailles, performance et explicabilité (réduction des coûts et renforcement de la confiance).
- ☛ Graphe de connaissance : combiner IA probabiliste et symbolique pour exploiter nos connaissances documentaires et bases de données.

2 programmes sur la recherche appliquée au génie logiciel :

- ☛ « Développeur augmenté » : low code pour augmenter la productivité, diminuer la non-qualité et accélérer les cycles de développement.
- ☛ Frugalité : sobriété énergétique, sobriété matérielle, conformité réglementation (REEN), mesurer les impacts et identifier les leviers d'action.

2 programmes sur la recherche appliquée aux problématiques industrielles :

- ☛ « Technicien augmenté » : capture de rapports en temps réel, optimisation des ressources, exploitation des données IoT.
- ☛ « Maintenance 5.0 » : gestion durable et résiliente des équipements, optimisation des interventions, des stocks, de l'énergie, etc.

Ces programmes de recherche ont pour vocation de moderniser la manière dont nous développons les services numériques. Les travaux qui y sont menés sont réalisés en collaboration avec de multiples laboratoires académiques français tel que l'INRIA à Lille, l'IRIT et le LAAS à Toulouse, le LIRMM à Montpellier ou le DISP à Lyon par exemple. L'ensemble de ces travaux donne lieu à des publications scientifiques accessibles au grand public dans les bases de données bibliographiques telles que HAL (Hyper Article en Ligne), plateforme pluridisciplinaire nationale pour le dépôt et la consultation des écrits, travaux et résultats de recherches scientifiques des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Enfin, la recherche appliquée et l'innovation se concrétisent en débouchant sur des solutions logicielles commercialisées par Berger-Levrault telles que BL.Predict, BL.Optim ou encore WeMagnus par exemple.

Actions 2024

Partenariat

Implication dans le programme P16 : programme porté par l'État et mené par l'INRIA visant à valoriser les communs en intelligence artificielle (IA). Il encourage le développement, l'usage et le partage de technologies IA ouvertes et mutualisées pour renforcer l'innovation et la souveraineté numérique.

Reconnaissance de l'écosystème

- Best Paper Award 2024 : un doctorant de l'équipe INRIA, en collaboration avec Berger-Levrault, a remporté ce prix lors de la conférence internationale ESUG 2024 à Lille. L'article présente un outil capable de générer automatiquement des tests pour un langage informatique, en analysant les traces d'exécution et les modèles sous-jacents du code. Cette approche aide les développeurs à

améliorer la qualité logicielle en détectant plus facilement les bugs.

- Prix de la science ouverte 2024 décerné à un membre de l'équipe de la Recherche appliquée au sein de Berger-Levrault : ce prix témoigne de la reconnaissance, de l'excellence et de l'ouverture dans la recherche chez Berger-Levrault.

Rayonnement de la recherche à l'international

Un doctorant de notre équipe a effectué un échange international de trois mois au National Institute of Informatics à Tokyo, où il a travaillé sur l'extraction d'informations à partir de corpus réglementaires et juridiques. Ce projet contribue à l'optimisation du traitement des documents, à l'automatisation de l'extraction d'informations et à l'amélioration de la conformité réglementaire. Il ouvre également des perspectives en intelligence artificielle pour structurer les données et développer de nouveaux services.

Rayonnement de la recherche à l'international

Le « Yearbook 2024 Recherche & Innovation » de Berger-Levrault est une rétrospective de l'année mettant en lumière les avancées et projets innovants de la Direction de la Recherche et de l'Innovation Technologique. Cette 1^{ère} édition illustre l'impact de la recherche appliquée à travers des réalisations concrètes, notamment dans l'intelligence artificielle, la maintenance prédictive et la frugalité numérique. En s'appuyant sur des technologies de pointe comme l'IA générative et la réalité augmentée, Berger-Levrault transforme ses solutions pour mieux répondre aux enjeux sociétaux et industriels. Ce document incarne une vision engagée et collaborative de l'innovation, tournée vers des solutions durables et inclusives.

Pour en savoir plus



BL Research

Site internet dédié

Thème	Sous thème	Indicateur	2024	2023	2022
Innovation	Innovation	Part du Chiffre d'Affaires dédié à la R&D	23%	23,7%	25%
Innovation	Innovation	Nombre de docteurs/docteuses et de doctorants/doctorantes	27	29	27
Innovation	Innovation	Nombre de programmes adressés par la Recherche Appliquée	7	11	12



Construire ensemble
des initiatives solidaires
au service des territoires



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES





Enjeux

- Prendre part aux réflexions stratégiques et engagées dans nos communautés professionnelles pour développer nos connaissances et promouvoir le développement de nos écosystèmes (clients, Think-tanks, communautés locales, etc.).
- S'impliquer dans des initiatives solidaires, notamment en donnant la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs de s'engager dans des actions citoyennes et responsables pour la société.

Risques

Le manque d'implication dans les échanges et actions locales, ainsi que l'absence d'opportunités pour nos collaboratrices et collaborateurs de contribuer à ces initiatives, pourraient nuire à la réputation de l'entreprise. Cela pourrait également entraîner un décalage avec les attentes et besoins de nos parties prenantes et de la société dans son ensemble.

Ambition

Notre objectif est de contribuer au développement des territoires en construisant des relations durables avec le tissu économique, social et associatif, notamment en soutenant des actions qui ont du sens pour le bien commun et pour promouvoir un numérique utile, responsable et à la portée de toutes et tous.

Politiques

En qualité d'entreprise engagée, Berger-Levrault joue un rôle actif dans les régions où elle est présente et aspire à créer un effet bénéfique au sein de son écosystème. Nos

initiatives sociétales s'articulent autour de 4 grandes thématiques.

1 | Communautés professionnelles

Voici quelques exemples des communautés professionnelles auxquelles nous appartenons :

Numeum

Nous sommes élus et présents au Conseil d'administration de Numeum, syndicat et organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France. Nous participons activement à plusieurs commissions (notamment Affaires publiques, Inclusion, Intelligence Artificielle), ce qui nous permet de décrypter, de nous informer et d'être représentés au sein des instances françaises et européennes.

Planet Tech'Care

Signataire de l'initiative Planet Tech'Care, nous nous engageons à réduire les impacts environnementaux de nos activités et à sensibiliser nos parties prenantes aux impacts du numérique pour que les acteurs de notre écosystème numérique soient en mesure de contribuer à réduire leur impact sur leurs périmètres de responsabilité. Cette démarche nous permet également de participer à un programme d'accompagnement proposé par des experts du numérique et de l'environnement, partenaires de l'initiative.

ETI Occitanie

Ce club permet de fédérer les Entreprises de Taille Intermédiaire régionales autour de bonnes pratiques et de coconstruire des dispositifs avec la Région Occitanie. Membre du club, nous sommes actifs au sein de plusieurs commissions (notamment : Dirigeants, RSE, Développement RH et Transformation Digitale).

Communauté scientifique

L'implication dans l'écosystème de la recherche nous permet de maintenir une veille active, de nouer des nouveaux contacts et de suivre de près les grandes évolutions scientifiques (nous intervenons par exemple au sein de l'Association Nationale Recherche Technologie-ANRT, de l'Association Française pour l'Intelligence Artificielle-AFIA, du Centre National de la Recherche Scientifique-CNRS, etc.).

Welcome to the jungle

Berger-Levrault est répertorié sur le site Welcome to the Jungle. Cette plateforme de recrutement offre aux candidats l'opportunité de découvrir de l'intérieur les entreprises à la recherche de nouveaux talents. Sur notre page dédiée, nous mettons notamment en lumière divers témoignages et interviews métiers. Certains de ces récits mettent en avant des profils féminins dans le domaine de la Tech.

2 | Communautés locales et associatives

FACE 31

Club d'entreprises membre de la Fondation nationale Agir contre l'Exclusion, Berger-Levrault est membre du Conseil d'administration de FACE 31. En tant que membre actif, nous participons à des actions de terrain avec les partenaires institutionnels en faveur de l'emploi, nous communiquons sur nos métiers auprès des collèges, lycées et des personnes en recherche d'emploi, nous partageons les bonnes pratiques avec d'autres entreprises dans un réseau et nous bénéficions de conseils et échange de bonnes pratiques en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

- Dans ce cadre, nous sommes par exemple disposés à accueillir des stagiaires de tout âge et pour des périodes allant de quelques jours à quelques semaines. Cette démarche vise à leur offrir une immersion dans nos métiers, à les encourager à renouer avec leurs compétences, et à leur redonner confiance, facilitant ainsi leur réintégration dans le monde professionnel.

- Nous participons également à un programme inédit dédié aux jeunes filles pour les initier aux métiers techniques du numérique et ainsi sortir des préjugés. Ainsi, le programme Wi-Filles a pour objectif de faire d'un groupe de collégiennes et de lycéennes des ambassadrices des filières informatiques. Tous les ans, nous accueillons une promotion d'une dizaine de jeunes filles dans le cadre de programme.

Associations caritatives

Nous soutenons des associations qui portent des causes et des actions alignées sur les valeurs de Berger-Levrault. Par un soutien financier auprès d'associations sélectionnées, nous participons à la pérennisation de leurs actions pour des causes sociales importantes pour la société civile.

3 | Entreprise citoyenne

BL Impact Day

Au mois de juin, Berger-Levrault offre une demi-journée aux collaboratrices et collaborateurs volontaires dans le but de s'investir pour une action solidaire ayant un impact sociétal ou environnemental sur l'ensemble des territoires d'implantation du Groupe.



1/2 journée offerte

à l'occasion du BL Impact Day

We are Unstoppable

En octobre, Berger-Levrault organise un défi sportif interne de trois semaines visant à promouvoir l'activité physique en équipe. Les efforts des employés du Groupe sont convertis en soutien financier pour des organisations œuvrant dans le domaine de la santé. Ce challenge est facilité par l'utilisation d'une application dédiée, permettant aux participants de suivre et de partager leurs performances, renforçant ainsi la cohésion d'équipe et l'engagement solidaire.

Charte « Les entreprises s'engagent »

Berger-Levrault fait partie de la communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable en devenant signataire du dispositif gouvernemental Les entreprises s'engagent. En signant cette Charte, Berger-Levrault manifeste sa volonté de travailler avec l'ensemble de ses partenaires publics et privés pour promouvoir l'activité économique et l'emploi dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville de Haute-Garonne et à la fois de faciliter et d'accompagner la mise en œuvre d'engagements volontaires, innovants et concrets en faveur du développement des compétences, de l'orientation et de l'accès au marché du travail de nos concitoyens.

4 | Fondation Berger-Levrault



Le Groupe Berger-Levrault a des valeurs humanistes qui, au-delà de s'exprimer

au travers de choix stratégiques, s'expriment également par des actions collectives et solidaires en lien avec notre Responsabilité

Sociétale et portées par la Fondation Berger-Levrault.

Mission de la Fondation Berger-Levrault

Promouvoir l'utilisation du numérique comme un moteur d'innovation sociale, d'inclusion et de transformation au bénéfice de la société. La fondation s'engage donc à soutenir des projets :

- qui renforcent le développement des compétences numériques pour tous, avec une attention particulière pour l'inclusion des femmes dans les métiers du numérique,
- qui intègrent les aspects environnementaux dans le développement de solutions numériques.

Exigence de transparence

Berger-Levrault a choisi de placer le régime de sa Fondation, créée en 2009, sous l'égide de la Fondation de France pour des raisons de rigueur, de confiance et de transparence. Reconnue pour son sérieux et sa fiabilité, la Fondation de France se consacre depuis 40 ans à la philanthropie. Berger-Levrault a ainsi la garantie d'une gestion comptable et financière transparente et a la certitude que ses fonds sont consacrés à l'enjeu du financement choisi dans l'intérêt général.



+ de 15 ans

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

Pré-sélection des projets

Toutes les demandes de financement reçues sont initialement examinées par des délégués généraux. Ils assurent la neutralité de la présentation et ne participent pas au vote final.

Critères de validation

Cette étape permet de vérifier la conformité des projets dans le périmètre de la mission de la Fondation Berger-Levrault. Le sérieux des projets est évalué par des contacts directs avec les porteurs de projets et les vérifications de la Fondation de France.

Sélection finale

Les projets sélectionnés lors de la pré-sélection sont ensuite soumis à l'approbation du Comité exécutif de la Fondation qui se réunit au moins une fois par an pour prendre les décisions finales.

Actions

Fondation Berger-Levrault

- Modification des statuts de la Fondation Berger-Levrault pour assurer leur alignement avec la stratégie RSE de Berger-Levrault.
- Mise à jour de la convention de fonctionnement avec la Fondation de France et communication sur la charte d'engagement, en conformité avec la réglementation Sapin II.
- Soutien financier de Berger-Levrault à sa Fondation en 2024, à hauteur de 34 000 €.
- Une année de transition, marquée par une réduction du nombre de projets bénéficiaires : en 2024, 11 projets ont été soutenus pour un montant total de 51 000 €.
- Un engagement durable, avec 290 actions soutenues depuis 2016, représentant un financement total de 629 354 €.
- Objectifs de Développement Durable (ODD) : en 2024, les projets financés ont principalement contribué à l'éducation de qualité et à la réduction des inégalités.

BL Impact Day

Le 20 juin 2024, les collaboratrices et collaborateurs volontaires du Groupe Berger-Levrault se sont mis au service de l'intérêt général. Les équipes se sont relayées le matin et l'après-midi pour s'engager dans une cause sociale ou environnementale de leur choix sur leur territoire.

Ainsi, plus de 840 collaboratrices et collaborateurs bénévoles se sont investis dans plus de 100 activités sociales et environnementales différentes. Grâce à cette mobilisation collective inédite, nos actions ont touchés près de 1400 bénéficiaires d'actions sociales, ont permis de récolter et distribuer plus de 1800 produits, fournitures ou denrées alimentaires ou encore plus de 1,5 tonnes de déchets ramassés, triés et évacués.

We Are Unstoppable

À l'issu du challenge de 3 semaines en octobre 2024, une cagnotte de 15000€ a été répartie entre les différents pays d'implantation du Groupe. En France, un don de 10600€ a été réalisé pour l'association L'Enfant@l'hôpital. Ce don permet de mettre en place des ateliers visant à lutter contre l'isolement et les difficultés d'apprentissage de plusieurs centaines d'enfants malades ou porteurs de handicaps, notamment par le biais d'une application numérique. Au niveau international, 3 autres organisations ont bénéficié de cette initiative : la Fondation Aladina en Espagne, Club des petits déjeuners au Canada et le centre Lalla Meriem au Maroc.

INDICATEURS

Thème	Sous thème	Indicateur	2024	2023	2022
Sociétal	Fondation BL	Montant versé par Berger-Levrault SA à la Fondation Berger-Levrault	34 000€	68 000 €	68 000 €
Sociétal	Fondation BL	Nombre de projets soutenus par la fondation Berger-Levrault	11	42	40

CONTACTS

Maryse PENEN

Directrice Communication et RSE
maryse.penen@berger-levrault.com

Siège social

892 rue Yves Kermen, 92100 Boulogne-Billancourt

Centre administratif et opérationnel

64 rue Jean Rostand, 31670 Labège



berger-levrault.com