

2023

DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



groupe
Télégramme

Année 2023



DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE



Sommaire

- P4 • **Préambule**
- P5 • **Favoriser la vie en société**
- P6 • **Présentation du Groupe et des modèles d'affaires**

- P7 • Groupe Télégramme : indépendant et innovant
- P8 • Gouvernance
- P8 • Les chiffres du Groupe Télégramme
- P9 • Les métiers
- P13 • La branche Médias & Communication
- P14 • Modèle d'affaires de la branche Médias & Communication
- P17 • La branche Emploi, Recrutement & Formation
- P18 • Modèle d'affaires de la branche Emploi, Recrutement & Formation
- P21 • La branche Sports & Culture
- P22 • Modèle d'affaires de la branche Sports & Culture

- P24 • **Les principaux enjeux extra-financiers et objectifs à long terme**

- P32 • **LES PRINCIPAUX ENJEUX SOCIÉTAUX**
- P33 • **L'engagement dans la vie des territoires**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P39 • **L'innovation dans les offres et satisfaction client**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P43 • **Respect des règles de déontologie de l'information**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P45 • **Actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives**
Contexte / Actions menées

- P48 • **LES PRINCIPAUX ENJEUX SOCIAUX**
- P49 • **La qualité des relations sociales et accords liés**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P52 • **Les conditions de travail et santé sécurité au travail**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P54 • **Le respect de l'égalité des chances, lutte contre les discriminations et promotion de la diversité**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P56 • **La gestion des compétences et des parcours des salariés pour répondre à la transformation de l'entreprise**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance

- P58 • **LES PRINCIPAUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**
- P59 • **La lutte contre le changement climatique**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance
- P62 • **La maîtrise des impacts environnementaux des activités**
Contexte / Actions menées / Indicateurs de performance

- P65 • **Conclusion**

PRÉAMBULE

Vous trouverez dans cette déclaration la présentation des activités du Groupe Télégramme et des actions que mène le Groupe pour améliorer :

- les conditions de travail de ses salariés,
- les impacts environnementaux que peuvent avoir ses activités,
- les effets positifs qu'engendre ce travail quotidien sur son territoire

Un certain nombre de champs d'action ne sont pas applicables au Groupe Télégramme :

- les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire,
- le respect du bien-être animal,
- l'alimentation responsable, équitable et durable,
- la précarité alimentaire
- le lien Nation-armée et soutien de l'engagement dans les réserves. Le Groupe Télégramme ne mène pas d'actions de recensement des réservistes présents dans ses effectifs.

Le périmètre du Groupe présenté ici prend en compte les entités faisant l'objet d'un contrôle exclusif ou conjoint, sauf les entités acquises au cours de l'exercice et certaines non significatives même si détenues à plus de 50 % par le Groupe Le Télégramme. Pour cette année 2023, Rivacom est intégrée au périmètre de l'activité de la branche Médias & Communication du Groupe Télégramme. Rivacom est un acteur de la communication et de l'organisation d'événements dans le Grand Ouest.

Les pictogrammes utilisés dans ce document proviennent des objectifs de développement durable de l'ONU et permettent de situer le Groupe Télégramme au sein des enjeux environnementaux mondiaux



FAVORISER LA VIE EN SOCIÉTÉ

« Les activités du Groupe Télégramme touchent la vie quotidienne des citoyens ; information et communication, emploi, sports, loisirs et culture. C'est pourquoi il s'attache à exercer ses missions dans le respect de principes éthiques favorisant la vie en société et le lien social. Vous trouverez dans ce rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise 2023 l'ensemble des indicateurs de performance du Groupe Télégramme répondant aux enjeux sociaux, environnementaux, et sociétaux qui rappellent ses engagements en tant qu'entreprise ainsi que de nombreuses illustrations de la volonté de ses équipes à imaginer des solutions toujours plus innovantes et adaptées en matière de responsabilité sociétale. »

Édouard Coudurier

01



PRÉSENTATION DU GROUPE ET DES MODÈLES D'AFFAIRES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



LE GROUPE TÉLÉGRAMME : INDÉPENDANT ET INNOVANT

Indépendant, le Groupe Télégramme s'appuie sur le quotidien Le Télégramme créé en 1944, 2^e quotidien régional français en termes de diffusion papier (source : ACPM).

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, le titre a construit son histoire avec les infrastructures industrielles de la Dépêche de Brest et de l'Ouest. Le journal brestois avait déménagé son imprimerie à Morlaix peu de temps avant la destruction de Brest sous les bombardements. À la libération, sous le nom «Le Télégramme de Brest et de l'Ouest», la nouvelle équipe, dirigée par Marcel Coudurier, a choisi de maintenir ses centres de décision à Morlaix, solution favorable à l'emploi et à l'économie locale. Depuis 1947, le journal est détenu par un ensemble d'actionnaires stable et fidèle, tous personnes physiques, ce qui lui confère stabilité et indépendance. Le Télégramme touche aujourd'hui plus de 890 000 lecteurs et internautes chaque jour (520 000 par le journal papier, 385 000 sur le web) et touche quotidiennement sur son territoire, 24% de la population. Il contribue activement au débat démocratique en Bretagne et à la vitalité de la région, grâce à ses 19 éditions locales et son flux continu d'informations sur le web.

Les missions du Groupe sont, selon ses trois secteurs clés :

- Délivrer au quotidien une information de qualité, assurée par des professionnels de terrain, proche des préoccupations des citoyens
- Accompagner les actifs dans leur vie professionnelle (nouvel emploi, projet de formation ou de mobilité) et les recruteurs, employeurs, formateurs sur leurs enjeux RH, de recrutement et de formation.
- Imaginer et développer des expériences sportives et culturelles uniques, tout en conduisant le changement vers un avenir moins carboné.

Dans son ensemble et de manière transversale à ses différents métiers, le Groupe a pour objectif de contribuer au vivre ensemble et au dialogue au sein de la société. **Le Groupe met en œuvre une stratégie sur ses différentes activités qui repose sur les piliers suivants :**

- Innover dans un environnement en forte évolution,
- Diversifier les activités du Groupe et activer de nouveaux relais de croissance,
- Continuer à développer la culture d'entreprise qui est marquée par un fort sentiment d'appartenance avec l'ambition de promouvoir la réussite collective et individuelle dans les secteurs où le groupe intervient.

GOUVERNANCE

Le conseil de surveillance de Groupe Télégramme fixe les stratégies des branches. Celles-ci sont mises en œuvre par le président et les dirigeants du groupe par le biais des comités stratégiques et des organes de gouvernance des branches.

Les dirigeants du Groupe interviennent dans des conseils de surveillance & comités exécutifs. Des groupes de travail transversaux ad hoc réunissent les diverses compétences et expertises au sein du Groupe Télégramme.

Cette gouvernance s'est étoffée depuis 2022, avec la création d'un comité Impact RSE Groupe constitué de représentants des 3 branches d'activités. Ce comité se réunit 2 fois par an et a pour objectif de partager et faire remonter les avancées de chacune des branches, ainsi que de mettre en place des chantiers communs.

En 2023, l'équipe RSE s'est élargie avec l'arrivée d'un Chargé de mission RSE au niveau du Groupe Télégramme pour accompagner le Responsable RSE Groupe dans la coordination des initiatives entre et au sein des 3 branches d'activités.

LES CHIFFRES DU GROUPE TÉLÉGRAMME



1280
collaborateurs



Une présence
à l'international



210 millions d'euros
de chiffre d'affaires
consolidé

LES MÉTIERS

Le Groupe Télégramme est articulé autour de 3 branches d'activités. Chacune de ces branches est représentée par une infographie présentant son modèle d'affaires. Pour chacun, se trouve au centre du schéma, la présentation synthétique de l'activité de la branche. La colonne de gauche détaille les tendances de fond, les ressources avec lesquelles la branche doit composer et présente les impacts qui résultent de cette activité.



Médias & Communication



Emploi, Recrutement & Formation



Sports & Culture



MÉDIAS & COMMUNICATION

Presse, internet, télévision, régie publicitaire

Une activité indépendante et innovante au service de l'information des lecteurs, des internautes et des téléspectateurs

RIVA.COM COOPERATION ALTERNATIVE viamédia régie
Le Télégramme

EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION

Groupe Hellowork

Acteur digital n° 1 français de l'emploi, du recrutement et de la formation

hellowork
group

SPORTS & CULTURE

Sports et festival

Acteur de référence dans le monde de l'événementiel sportif (voile et sports outdoor) en France et à l'international et organisateur de festivals musicaux

OC SPORT
C2G

3 BRANCHES D'ACTIVITÉS



1 MILLION
de lecteurs sur nos supports presse et magazine

2 MAGAZINES

1 QUOTIDIEN PAYANT
19 éditions dans 3 départements

2 CHÂÎNES DE TÉLÉVISION
Public global de 450.000 téléspectateurs

1 AGENCE
de communication

1 RÉGIE
publicitaire

6 000
candidats recrutés par jour

+ DE 9,6 MILLIONS
d'offres d'emploi diffusées chaque année

+ DE 50 000
recruteurs utilisateurs chaque mois

+ DE 500 000 OFFRES DE FORMATIONS
en ligne dans des domaines variés tels que la bureautique, la comptabilité, le marketing ou encore la communication

250 MILLIONS
de visites par an

530 COLLABORATEURS
au sein de 4 activités emploi, recrutement, formation & médias

85 JOURS
de compétition

PRÈS DE 330
concerts et événements sportifs chaque année

+ DE 84 000 SPORTIFS
sur les événements OC Sport

PLUS DE 17 000 COUREURS
pour la 1^{ère} édition de l'Abalone Nantes au sein du Groupe Télégramme

1 ÈRE
Édition du Triathlon d'Evian



01. LA BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

La branche Médias & Communication du Groupe Télégramme, dont le siège social se trouve à Morlaix, compte le quotidien imprimé Le Télégramme (19 éditions sur 3 départements bretons), ainsi que deux magazines mensuels et bi-mestriels et diverses publications. Le Groupe est également présent dans l'audiovisuel via les chaînes de TV TNT Tébéo et Tébésud. Celles-ci ont rassemblé un public global de 450 550 téléspectateurs en 2023 (moyenne hebdomadaire).

Par l'intermédiaire de la régie Viamédia, la gestion des espaces publicitaires avec les annonceurs est internalisée. Le secteur de la presse connaît une forte mutation. Le Télégramme s'est transformé pro-

gressivement en entreprise d'information multimédia en développant ses offres web et mobile. Letélégramme.fr affiche près de 49 millions de pages vues par mois en 2023.

Courant 2022, les activités du Groupe RIVACOM - agence de contenu, digitale et événementielle - ont intégré le Groupe Télégramme. RIVACOM est une entreprise fortement ancrée dans le Grand Ouest depuis 24 ans, composée de 106 collaborateurs. Parmi les activités de RIVACOM nous retrouvons l'organisation de l'Open de Tennis de Rennes, la communication de la Route du Rhum - Destination Guadeloupe ou des campagnes publicitaires pour des marques telles Plancoët, les Yaourts Malo ou le Groupe Suez.



Carte des éditions du Télégramme

01

Modèle d'affaires de la branche Médias & Communication

TENDANCES

Enjeux environnementaux

- Baisse des émissions carbone
- Recyclage de la matière première et gestion des déchets
- Optimisation des consommations énergétiques tertiaires et industrielles

Enjeux sociétaux

- Bouleversement des modes de consommation de l'information
- Multiplication et digitalisation des canaux de diffusion d'information
- Marché publicitaire chahuté et capté par les plateformes / GAFAM

Risques

- Inflation sur le marché des matières premières
- Accélération de la fragmentation des moyens de s'informer

RESSOURCES

Capital humain

743 ETP salariés
253 journalistes
28 % des salariés bénéficiant de formations chaque année

Capital financier

- Gouvernance stable et familiale
- Structure financière solide avec peu d'endettement

Capital intellectuel

- Connaissance du territoire et des parties prenantes au niveau local
- Investissement dans le développement numérique du groupe

IMPACTS

Capital humain

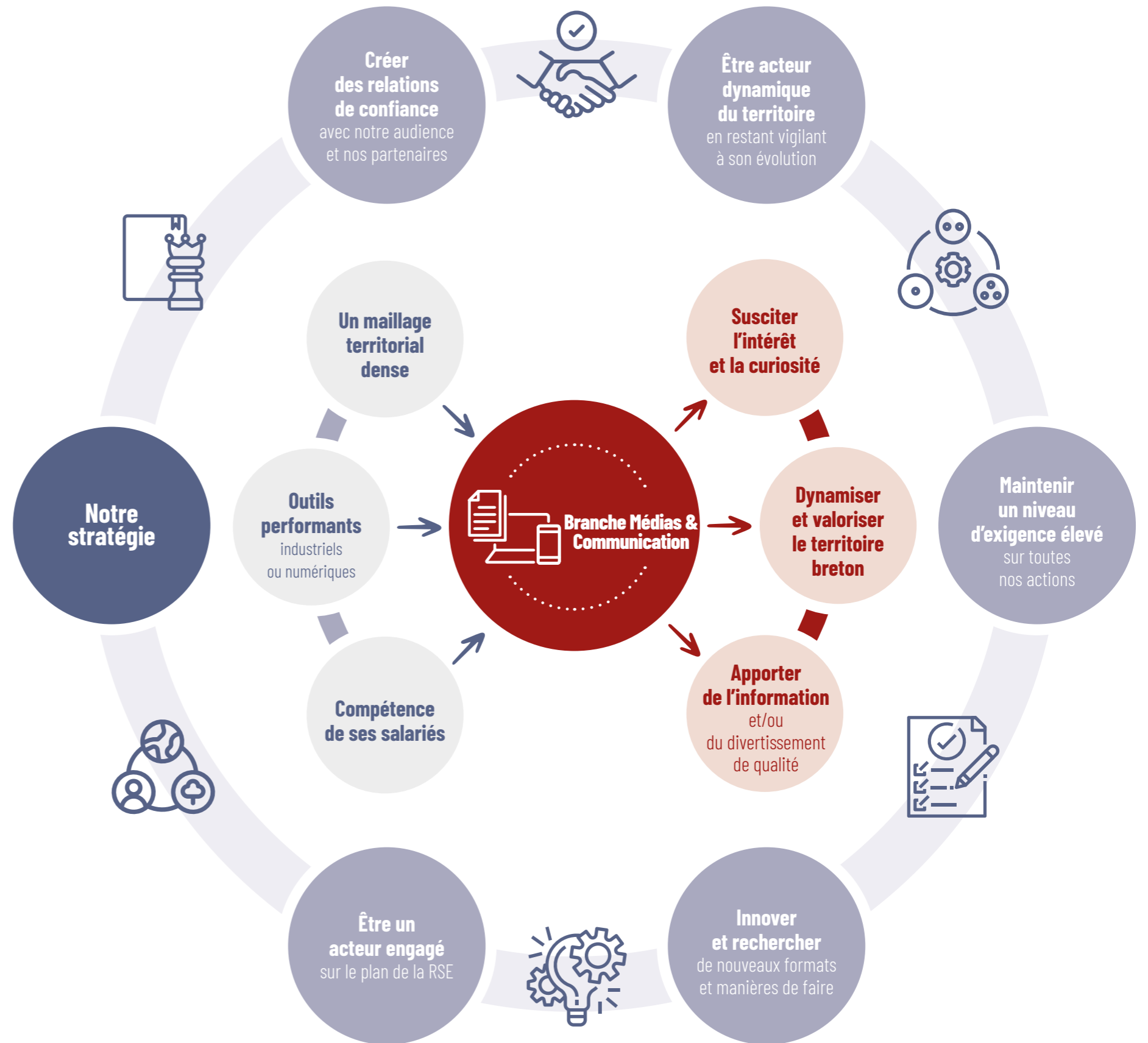
- Fidélisation forte des salariés
- Forte implication concernant la qualité et santé au travail
- Démarche proactive QHSE

Capital financier

- Réinvestissements réguliers dans les actifs permettant de soutenir la stratégie de la branche (ex : rotative en 2022)

Capital intellectuel

- Connaissance terrain et lectorat affinée d'année en année





02

02. LA BRANCHE EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION

Les activités de la branche Emploi, Recrutement & Formation sont représentées par la société HelloWork détenue à 100 % par le Groupe Télégramme.

Hellowork et ses différents métiers proposent à la fois des services BtoB aux entreprises pour recruter de nouveaux collaborateurs et aux écoles et organismes de formation pour recruter des futurs étudiants et stagiaires, ainsi que des services BtoC à destination des actifs pour les accompagner tout au long de leur parcours professionnel.

Ces services sont proposés via :

- les plateformes de recrutement : HelloWork en France et JobiJoba dans 13 pays dans le monde
- les solutions de Talent acquisition : SiteCarriere, Seekube, SmartForum ou Basile
- les plateformes d'orientation et de formation continue : MaFormation et Diplomeo ;
- les médias : BDM et Helloworkplace.

Hellowork opère sur le marché français, un marché concurrentiel tiré par l'innovation et la puissance

des marques dont les principaux acteurs sont internationaux comme LinkedIn ou Indeed.

L'activité est également impactée par des régulations légales ainsi que par les fluctuations macroéconomiques et leurs conséquences sur le marché de l'emploi. Sur le marché de l'orientation de la formation, les principaux concurrents sont les solutions publicitaires développées par les principaux acteurs du digital (Meta, Google etc..).

L'offre de HelloWork se développe également à travers une suite d'outils et de solutions technologiques en mode SAAS (Software As A Service) dédiées aux recruteurs : CVCatcher / Site carrière, SeeKube et Basile qui mettent à disposition de chaque entreprise les dernières avancées technologiques pour optimiser et faciliter leurs processus de recrutements. Enfin, HelloWork propose une solution digitale en marque blanche à destination des collectivités et organisateurs de salon via le service SmartForum.

Modèle d'affaires de la branche Emploi, Recrutement & Formation

TENDANCES

Enjeux environnementaux

- Baisse des émissions carbone
- Démarche «Green IT», optimisation de la durée du vie des matériels informatiques, réflexion sur les usages et dimensionnement infrastructures.

Enjeux sociétaux

- Multiplication des expériences durant une même carrière professionnelle
- Turn-over croissant dans les organisations
- Dynamique forte de la formation

Risques

- Conjoncture économique. Les activités emplois/formations sont fortement couplées aux cycles macro-économiques
- Contraintes légales / politiques autour de la formation
- Concurrence accrue des acteurs internationaux (Indeed, LinkedIn)

RESSOURCES

Capital humain

498 ETP salariés dans toute la France

Capital financier

- Structure financière solide avec peu d'endettement
- Autofinancement de l'innovation et des investissements

Capital intellectuel

- Digitalisation croissante de l'activité avec plus de 100 ressources dédiées dans le développement numérique du groupe

IMPACTS

Capital humain

- Modes de travail agiles pour tous
- Conditions de travail et modèle social attractif
- Participation des salariés au résultat de HW

Capital financier

- Croissance autofinancée
- Agilité et performance de la structure

Capital sociétal et environnemental

- Stratégie RSE déployée en 2022 avec objectifs de réduction du carbone fixés.
- Augmentation des efforts sur le plan sociétal avec un soutien accru à des acteurs locaux et de l'ESS.

Capital intellectuel

1^{er} Acteur digital français de la mise en relation dans les domaines de l'emploi, du recrutement et de la formation





03. LA BRANCHE SPORTS & CULTURE

Le Groupe Télégramme s'est développé dans la création et l'organisation d'événements sportifs au travers de l'acquisition des sociétés :

- Pen Duick (entrée dans le groupe en 2004),
- OC Sport (en 2014), acteur international qui opère dans la voile et dans les courses outdoor,
- Sport Ouest Organisation, société organisatrice d'événements sportifs dans la région nantaise.

Le Groupe a également une activité de gestion de licences de marque avec la marque Pen Duick.

Les principaux événements organisés par ces sociétés sont :

- Les courses nautiques (La Route du Rhum, la Solitaire du Figaro, The Transat...),
- Les événements de masses en running et multisport autour du Lac Léman avec (l'organisation du Triathlon de Genève, du Marathon de Genève,...) ainsi que dans les Pays de la Loire (Marathon de Nantes, La Duchesse, Foulées des géants).

Ces événements attirent chaque année des dizaines de milliers de participants en France et en Suisse. La dynamique du secteur sportif entraîne le Groupe à se développer en France et à l'international à travers de nouveaux projets de développement.

A ces événements sportifs s'ajoutent des activités événementielles culturelles, le Groupe Télégramme est un actionnaire important du Groupe C2G - organisateur d'événements phares en France tels que les Francofolies de la Rochelle et le Printemps de Bourges.

Modèle d'affaires de la branche Sports & Culture

TENDANCES

Enjeux environnementaux

- Baisse des émissions carbone
- Eco-conception des événements et de réduction des déchets

Enjeux sociétaux

- Favoriser l'accessibilité à tous des activités sportives
- Lutte contre la sédentarité

Risques

- Contraintes légales : sécurité, politique sanitaire pour les événements de masse
- Retournement de la conjoncture remettant en cause dépenses de loisirs

RESSOURCES

Capital humain

39 ETP salariés dans 2 pays

Capital financier

- Gouvernance stable et familiale
- Structure financière solide avec peu d'endettement
- Visibilité financière sur événements

Capital intellectuel

- Expérience sur des centaines d'événements sportifs

Capital sociétal et environnemental

- Démarche RSE spécifique à l'événementiel sportif, avec des actions menées pour chaque événement
- Bilan carbone systématique sur les événements

IMPACTS

Capital humain

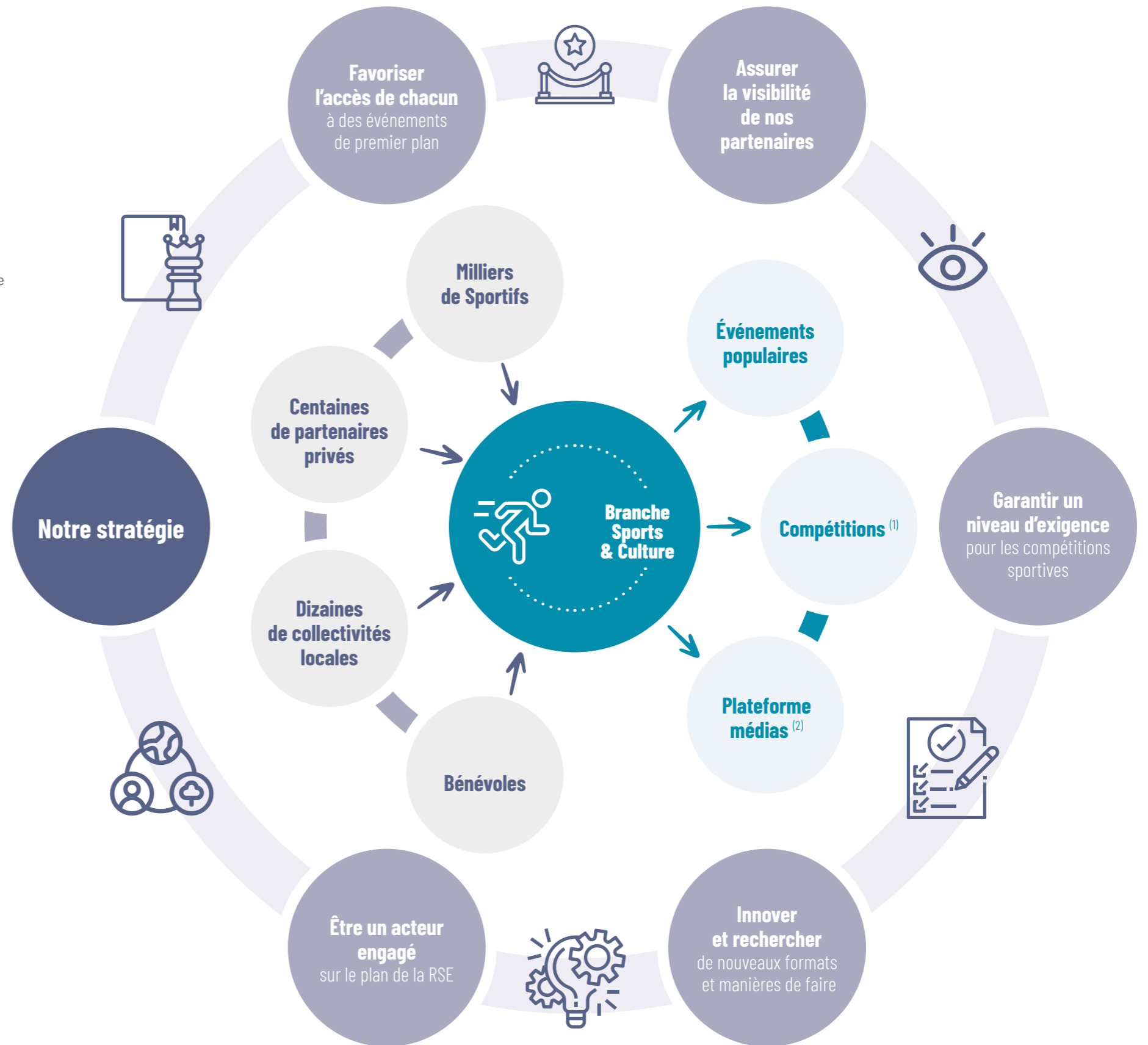
- Modes de travail agiles
- Accès rapide à responsabilités

Capital financier

- Événements qui autofinancent le développement de l'activité

Capital sociétal et environnemental

- Objectifs de réduction de nos GES sur la base des bilans carbone réalisés
- Relations renforcées avec plusieurs fondations, dons, et sensibilisations sur villages d'événements



(1) Concertations classes/participants
 Organisation des parcours
 Organisation épreuves
 (2) Assurer la visibilité des partenaires
 (Figaro, Toyota, RTS en Suisse, etc.)

02



LES PRINCIPAUX ENJEUX EXTRA-FINANCIERS ET OBJECTIFS À LONG TERME



En application de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 modifiant le cadre législatif en matière de publication de l'information extra-financière, le Groupe Télégramme a procédé à un exercice d'identification des principaux risques extra-financiers s'appliquant à ses activités.

Les risques ont été identifiés sur la base des cartographies des risques du Groupe existantes ainsi que de référentiels et benchmark sectoriels. Une révision annuelle de cette cartographie est réalisée pour chacune des branches.

Tout au long de ce processus de détection, de hiérarchisation et de cotation des risques, la gouvernance du Groupe a eu un rôle primordial de soutien et d'intérêt. Ce processus a été communiqué par la gouvernance du Groupe, lors de comités internes, afin de pouvoir y intégrer les hommes et femmes clés.

L'ensemble des dirigeants des trois branches d'activités du Groupe : Médias & Communication, Emploi, Recrutement & Formation, Sports & Culture ont été interviewés et rencontrés afin de pouvoir échanger sur les risques et thèmes clés de la stratégie du Groupe dans sa globalité.

Une cartographie des risques spécifiques extra financiers par activité a donc été construite avec les acteurs clés du Groupe. Une révision annuelle de cette cartographie est réalisée pour chacune des branches.

Pour chaque risque identifié, ces acteurs ont veillé à établir une cotation homogène par activité et selon trois facteurs clés :

- Gravité du risque
- Fréquence du risque
- Maîtrise de ce risque

La cotation de maîtrise a été jugée en fonction des outils internes existants, des outils informatiques et techniques, mais aussi des procédures écrites, de contrôle interne financier ou qualité permettant de faire face à ces risques.

Cette cotation a aussi été effectuée en prenant en compte les divers impacts de chaque risque tels que :

- les impacts opérationnels,
- la réputation pour le Groupe Télégramme,
- les enjeux environnementaux et humains,
- les impacts juridiques.

Ces différents facteurs susceptibles d'impacter le groupe ont été analysés. Sur la base des résultats de la cotation, neuf risques sont ressortis comme prioritaires.

PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS IDENTIFIÉS

Enjeux sociétaux

ENGAGEMENT DANS LA VIE DES TERRITOIRES			
<i>Risque : réduire notre soutien et perdre notre sensibilité au territoire breton</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> • Perte de lien avec notre audience • Perte de notre savoir faire • Impact réputation du Groupe 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> • Visibilité donnée aux acteurs locaux dans nos médias • Dynamisme du territoire via la création d'emplois • Investissements dans des start-up • Organisation des événements sportifs et culturels dans la région • Diverses opérations de mécénat sur le territoire 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> • 90 % de nos collaborateurs sont en CDI au 31/12/23 Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un niveau de salariés en CDI supérieur ou égal à 90% 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> • Renforce l'image du groupe • Augmente le rayonnement régional • Développer et mettre en valeur les relations et les projets avec les acteurs du territoire
ADAPTATION DE L'OFFRE ET SATISFACTION CLIENT			
<i>Risque : ne pas réussir à répondre aux exigences du marché</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> • Diminution de l'activité • Impact réputation du Groupe • Risque sur la pérenité du Groupe 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> • Politique de publication « web first » • Enquêtes de satisfaction pour abonnés / partenaires • Développement de nouvelles offres et de nouveaux produits Branche emploi, recrutement & formation <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes agiles pour favoriser l'amélioration des produits et des pratiques • Ajout des critères de télétravail et de salaire pour coller aux attentes des candidats • Mise en place d'une équipe de Customer Success Manager pour suivre nos clients 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> • Evènements sportifs de masse recommandés à 95% par les participants • Enquêtes et dossiers webs sur le territoire breton : Bugaled Breizh, Tempête Ciaran, cyclisme féminin, Fermeture de GAD : 10 ans après, etc.) • Plus de 9500 000 mises en relation pour la formation • Plus de 58 millions de mises en relation candidats/recruteurs, soit une augmentation de 45% du nombre de mises en relation • Progression de 8 % du nombre de pages vues sur le site letlg.fr Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • Plus 50 % du nombre de pages vues sur le site letlg.fr • Plus 30 % du nombre de mises en relation professionnelles • Événements recommandés à plus de 90 % 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> • Consolider la relation client • Perfectionner nos compétences en interne • Renforcer l'image du groupe
RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE DANS L'INFORMATION			
<i>Risque : non respect des règles et notamment journalistiques</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> • Impact crédibilité de la branche médias • Impact sur notre organisation • Poursuites juridiques 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> • Charte éditoriale • Charte de l'usage des réseaux sociaux • Échanges proactifs rédaction / société des journalistes • Charte de légalité et de la diversité au Télégramme 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'intervention du CSA (partie TV) : 0 • Nombre d'intervention du médiateur : 0 Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • 0 intervention du CSA (partie TV) • 0 intervention du médiateur 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> • Consolider la relation client • Perfectionner nos compétences en interne • Renforcer l'image du groupe

Enjeux sociaux

QUALITÉ DES RELATIONS SOCIALES ET ACCORDS COLLECTIFS			
<i>Risque : mauvaise gestion des relations sociales</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> Dégradation du lien social Baisse du sentiment d'appartenance au groupe Situations de blocages ou de conflits Impact sur la qualité de vie au travail 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> Échanges réguliers et proactifs avec les salariés Recours accru à l'intranet pour une meilleure communication interne 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> 14 accords collectifs passés dans l'année au niveau du Groupe Télégramme Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> Maintenir ce degré d'interaction avec les salariés et les institutions représentatives du personnel 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> Renforcer le lien de confiance avec les collaborateurs Anticipation des éventuels sujets
RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DIVERSITÉ			
<i>Risque : différence de traitements discriminatoires entre les salariés</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> Fragilise les interactions et la cohésion au sein du groupe Impact moral sur les collaborateurs Impact sur l'image du groupe et son attractivité 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> Mixité sur toutes les activités et tous les niveaux hiérarchiques Primes de victoires équivalentes (H/F) chez OC Sport Mixité lors de l'édition 2023 de la Transat Paprec - 1^{ère} transat océanique en double mixte 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> 50 % des collaborateurs recrutés en CDI en moyenne, sont des femmes dans le Groupe Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> Répartition H/F des recrutements entre 40 et 60 % 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> Affirmer les valeurs du Groupe Favoriser un climat de confiance Contribuer au rayonnement de la marque employeur
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
<i>Risque : mise en danger physique et/ou moral des collaborateurs</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> Impact sur la qualité de vie au travail Impact sur l'image du groupe et son attractivité Impact sur le turn-over 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> Encourage la flexibilité du travail et le télétravail Postes aménagés selon les besoins des collaborateurs « Pauses web » pour sensibiliser les collaborateurs Formation spécifique des CDD sur des postes à risques Membre du Club Sécurité Routière Entreprises du Finistère Salles de pause + locaux spacieux et modulables. Formation « gestion de crise avec enjeux sécuritaires et management humain » 	Réalisation 2023 <ul style="list-style-type: none"> Taux de gravité Arrêt de Travail du Groupe : 0,28 Jours d'absence par salarié pour des raisons d'accidents du travail et/ou de déplacements: 625 jours Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> Taux de gravité accidents du travail inférieur à 0,4 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> Meilleure motivation et productivité des salariés Amélioration de l'image du Groupe et de son attractivité Contribuer au rayonnement de la marque employeur
GESTION DES COMPETENCES DES SALARIÉS POUR REpondre A LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE			
<i>Risque : inadéquation offre client / compétences salariés</i>			
Impacts <ul style="list-style-type: none"> Impact moral sur les collaborateurs Baisse capacité à innover et s'adapter à la demande du marché Difficulté mise en place transformation organisation 	Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts <ul style="list-style-type: none"> Accompagner les collaborateurs dans leur parcours professionnel Développer les compétences des collaborateurs Suivi individualisé des parcours professionnels Plan d'action pour anticiper le besoin en recrutements Relations et partenariats avec des écoles et Universités Entretiens individuels et échanges entre équipes pour détecter les compétences en continu Cartographie des compétences du Groupe permettant d'anticiper les évolutions 	Réalisation 2023 Groupe Télégramme <ul style="list-style-type: none"> Réajustement de notre objectif de formation à 20% minimum de salariés, plus adapté à notre stratégie. Branche Emploi, Recrutement & Formation <ul style="list-style-type: none"> Généralisation du passage par l'Academy, système de formation interne et aux profils non-commerciaux Système de mentoring dans les équipes techniques (profils expérimentés vers juniors) Objectif 2024 : <ul style="list-style-type: none"> Taux de formation de l'effectif à 20 % minimum 	Opportunité <ul style="list-style-type: none"> Agilité des l'organisation et de ses salariés Offrir la meilleure expérience métier à nos collaborateurs Contribuer au rayonnement de la marque employeur

Enjeux environnementaux

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE			
Risque : ne pas adapter nos pratiques et notre organisation au changement climatique			
<p>Impacts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de l’empreinte carbone • Bouleversement dans le modèle d’affaire du groupe • Impact sur l’image du Groupe 	<p>Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les salariés, les parties prenantes et les spectateurs des événements • Réflexions sur les transports professionnels et trajets domicile-travail • Travaux d’isolation de certains bâtiments • Sensibilisation des collaborateurs aux éco gestes • Réaliser le calcul de nos empreintes carbone pour faire ressortir les axes de travail prioritaires • Définir une stratégie et un plan d’action RSE au niveau du Groupe et des branches 	<p>Réalisation 2023</p> <p>Groupe Télégramme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de l’empreinte carbone du Groupe Télégramme et de ses branches <p>Branche Sports & Culture</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilan carbone de chaque évènement sportif réalisé dans l’année, avec un travail spécifique sur la Route Du Rhum - Destination Guadeloupe 2022 <p>Branche Emploi, Recrutement & Formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 2 % de la consommation énergétique (KwH) par rapport à 2021 et baisse de 17 % de l’intensité énergétique (= Kwh consommé par m²) • Enquête mobilité avec taux de réponse de 58% <p>Branche Médias & Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilan carbone et groupes de travail lancés en interne • Plus de 50% des collaborateurs ont répondu à l’enquête mobilité interne sur les déplacements “Domicile-Travail” <p>Objectif 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre + 5 % et - 5 % consommation énergétique (KwH) sur l’année N-1 	<p>Opportunité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure résilience de l’organisation • Contribuer à la décarbonation de l’économie • Améliorer l’image du groupe • Contribuer au rayonnement de la marque employeur
MAÎTRISE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS ACTIVITÉS ET ÉCONOMIES CIRCULAIRE			
Risque : mauvaise maîtrise des impacts environnementaux des activités			
<p>Impacts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de l’empreinte carbone • Bouleversement économique • Bouleversement dans le modèle d’affaire du groupe • Impact l’image du Groupe 	<p>Politique / Programme pour prévenir les risques et limiter les impacts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduction de consommation et le recyclage du papier • Journal est fabriqué avec du papier recyclé à 75 % • Recyclage des invendus de journaux • Consommation d’eau du robinet sur évènements • Partenariats avec Surfrider pour sensibiliser les spectateurs • Réalisation de fresques Océanes sur les événements nautiques • Optimisation des serveurs, réduction des emails envoyés 	<p>Réalisation 2023</p> <p>Branche Médias & Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 % de papier recyclé • Plus de 2 000 tonnes de journaux recyclés en isolant <p>Objectif 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de papier recyclé pour le journal ≥ 75 % 	<p>Opportunité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolider la relation client • Perfectionner nos compétences en interne • Renforcer l’image du groupe

Compte tenu des activités du Groupe, les sujets suivants : la lutte contre l’évasion fiscale, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas intégrés dans notre cartographie des risques car non applicables à nos activités.

03



LES PRINCIPAUX ENJEUX SOCIÉTAUX



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Solitaire du Figaro

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



L'ENGAGEMENT DANS LA VIE DES TERRITOIRES

Le contexte

L'engagement dans la vie des territoires est au cœur de l'ADN du Groupe et de ses trois branches d'activités. Le Journal a toujours considéré que, dans le prolongement de sa mission d'information au cœur des territoires, il est aussi un acteur de leur cohésion et de leur développement. Les activités du Groupe contribuent au tissu socio-éco-

nomique local notamment au travers de l'emploi créé (Millions de personnes mises en relations au travers de nos plateformes emplois, Fournisseurs locaux, salariés du groupe), le soutien aux associations (visibilité, mécénat, opérations terrain,...) et les partenariats (dans les Médias ou dans les événements sportifs notamment).

Actions menées

Parmi les actions de l'année, nous avons retenu quelques exemples phares.

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

Victoires de la Bretagne



Cadre extraordinaire et dispositif d'exception, Le Télégramme a mis les petits plats dans les grands pour la 10^e édition des Victoires de la Bretagne, son événement annuel de mise en avant de celles et ceux, personnalités, institutions et entreprises, qui ont particulièrement marqué l'année dans la région.

C'est cette fois le Musée de la Marine, place du Trocadéro, qui a accueilli la cérémonie, point d'orgue d'une journée au cours de laquelle la Bretagne a débarqué en force à Paris en TGV spécial. Quelque 300 invités (politiques, décideurs, artistes et sportifs de renom) ont participé à la fête, qui a vu le couronnement de la grande historienne Mona Ozouf au titre de Bretonne de l'année et permis, à travers les quinze trophées décernés, de faire briller la Bretagne et ses forces vives auprès de d'un auditoire toujours plus large de Bretons d'ici... et d'ailleurs.

Tempête Ciaran

En réponse à la violente tempête Ciaran qui a frappé la Bretagne en novembre 2023, entraînant la mise en place de mesures de confinement et l'interdiction du transport poids lourd, Le Télégramme a pris des mesures exceptionnelles pour soutenir les Bretons affectés. Pour garantir la sécurité de tous les acteurs de sa chaîne de distribution, le journal a décidé de ne pas publier d'éditions papier le 2 novembre 2023. Cependant, pour continuer à informer la population et maintenir le lien avec ses lecteurs, Le Télégramme a rendu la version numérique de son journal et l'accès à son site internet gratuit pour tous. De plus, le journal a mis en place une cellule d'aide et d'appel dédiée au soutien des Bretons touchés par la tempête, témoignant ainsi de son engagement et de son implication auprès de la communauté bretonne dans ces moments difficiles.



Forum Économique Breton

Le Télégramme et l'association Femmes de Bretagne se sont associés lors de l'édition 2023 du Forum économique breton (FEB), pour mettre en avant les entrepreneuses de demain ! Au cœur de l'événement 10 bretonnes, porteuses de projet ont été sélectionnées parmi les 65 inscrites et ont eu chacune 180 secondes pour convaincre... et trouver des relais de développement ! Leur point commun ? Des projets d'entreprises à impact social ou environnemental. Pour préparer cet événement, Le Télégramme a accompagné les entrepreneuses en leur offrant des conseils de développement d'entreprise, des liens avec les élus et la presse, des retours d'expériences, des témoignages, ainsi qu'un entraînement au « pitch » pour convaincre investisseurs ou partenaires en 180 secondes.



Relation avec le lecteur

Le Télégramme conserve une relation étroite avec son lectorat grâce à une multitude d'actions telles que :

- Club abonnés (Le Télégramme fait bénéficier à ses abonnés de nombreux avantages événementiels : rencontres personnalités, concerts, événements sportifs ou culturels.);
- Clemi : Semaine de la presse à l'école ;
- Formation professeurs sur la presse (20 personnes par an) pour transmettre aux élèves les bonnes pratiques pour éviter d'être victime des fake news ;
- Mise à disposition des journaux gratuits disponibles dans les lycées et les universités ;
- Accords avec une trentaine d'établissements (Lycées et IUT) de Bretagne, afin de former leurs étudiants aux techniques de vente.

En plus de ces différentes démarches, le Groupe a continué de s'investir :

- Défense de l'économie locale (création du label J'achète Breton) ;
- Incubateurs et fonds start-up bretons et nationaux (1kubator, West Web Valley, Village By CA) ;
- Soutien des associations en leur apportant des espaces de communication et de promotion dans ses colonnes, avec des associations sportives et culturelles (plusieurs centaines de partenariats en 2021) ;
- Soutien de plusieurs grandes causes participant à la lutte contre le cancer ou à la lutte contre la mucoviscidose ;
- Diverses opérations de mécénat en nature (SNSM par exemple), fonds de dotation du CHU de Brest pour la recherche médicale.

BRANCHE EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION



Hellowork est au cœur des problématiques locales et territoriales au travers de son action sur le marché de l'emploi et de la formation.

Chaque année, elle permet la mise en relation des entreprises et des candidats aux quatre coins du territoire (80 % des candidats et des offres sont hors de l'Île-de-France). Hellowork est par ailleurs une entreprise dynamique qui recrute et forme ses salariés présents dans les plus grandes villes françaises.

En 2023, Hellowork a continué à développer avec

MV Group l'école Stage301 à Rennes, ville de son implantation principale, pour former les professionnels aux métiers et aux expertises du digital. HelloWork a accompagné plus de 130 territoires (dont 3 régions, 9 départements, 90 villes et agglomérations, 2 OPCO et 6 syndicats professionnels ou fédérations, 5 CCI) pour leur permettre de mettre en relation les candidats et les recruteurs sur leur zone. Hellowork a également soutenu, en faisant participer plus de 1 000 clients, des associations agissant sur l'emploi et de la formation à un niveau local, comme La Cravate Solidaire, Proximité, Thot, Ladapt, Elles bougent et Emmaüs connect.

#Engagé avec HelloWork



BRANCHE SPORTS & CULTURE

Le Groupe crée des événements ancrés dans les territoires, porteurs de bénéfices directs pour les participants (physiques et sociaux) ainsi que pour les collectivités locales et territoriales (dynamisme et retombées économiques).

Cette année 2023 a été marquée par 2 événements Voile.

La première édition de la Transat Paprec au départ de Concarneau et à destination de St Barthélémy. Course transatlantique du championnat de France Elite de course au large, elle était courue pour la première fois avec des équipages Double mixte obligatoires. Elle a rassemblé 11 équipages au départ et à l'arrivée. C'est le duo du team Macif Lois Berrehar et Charlotte Yven qui ont remporté l'épreuve.

La 54^{ème} édition de La Solitaire du Figaro Paprec. 33 skippers ont pris le départ de cette nouvelle édition ponctuée par 3 grandes étapes entre Caen, Kinsale en Irlande, Roscoff et Piriac sur mer dans le département de Loire Atlantique. C'est Corentin Horeau qui s'est imposé en 2023 au terme d'une course forte en rebondissement et en dramaturgie sportive.

De tels événements, avec les valeurs de partage et d'échanges qu'ils véhiculent, génèrent de la valeur économique pour leurs parties prenantes mais aussi des bénéfices médiatiques directs pour les collectivités locales. Outre les spectateurs, la présence des bénévoles sur les événements du Groupe permet de créer un véritable lien social : être bénévole permet d'acquérir de l'expérience, de partager ses compétences et d'effectuer des rencontres enrichissantes. Les événements du Groupe sont aussi porteurs de valeurs de responsabilité, de partage et de solidarité.



OC Sport organise également le

- Generali Genève Marathon et s'engage au travers de son partenariat avec la fondation THSN (The Human Safety Net) qui travaille à l'intégration de réfugiés par le sport.
- 20 km de Genève qui est partenaire du réseau Cancer du Sein
- Triathlon de Genève et soutient à travers cet événement l'UHNCR - Le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés.
- Triathlon d'Evian, marquant également le soutien à l'association de sauvetage du Léman.

Ces événements sensibilisent l'ensemble des coureurs, des spectateurs et de nos autres partenaires aux enjeux sociétaux et environnementaux

Indicateurs de performance

L'indicateur retenu sur cet enjeu porte sur le rôle d'employeur de la société, et la relation de long terme qu'elle souhaite créer avec ses salariés en proposant essentiellement des contrats longue durée à ceux-ci, apportant ainsi stabilité et visibilité sur le plan professionnel et personnel.

Objectif groupe : maintenir un niveau de collaborateurs CDI/total effectif supérieur ou égal à 90 % à horizon 2024

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION	SPORTS & CULTURE
2023	87 % de contrats CDI au 31 décembre	94 % de contrats CDI au 31 décembre	87 % de contrats CDI au 31 décembre
2022	90 % de contrats CDI au 31 décembre	92 % de contrats CDI au 31 décembre	97 % de contrats CDI au 31 décembre

90% des recrutements au niveau du Groupe Télégramme sont des contrats en CDI, l'objectif est donc atteint. Chaque branche du Groupe Télégramme tient à maintenir ce niveau dans le temps afin de construire dans la durée nos relations professionnelles avec les collaborateurs.

L'INNOVATION DANS LES OFFRES ET SATISFACTION CLIENT

Le contexte

Sur l'ensemble des activités du Groupe, la capacité à répondre aux attentes des clients est notre priorité. La satisfaction de leurs besoins exige efficacité et agilité face aux évolutions du marché

et aux évolutions technologiques. La gestion de la satisfaction client, le développement de nouvelles offres et de nouveaux produits sont ainsi placés au cœur des activités du Groupe.

Actions menées

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION



Au sein du Télégramme, l'abonné est le premier acheteur et constitue ainsi la première source de satisfaction et le socle de la diffusion quotidienne du journal qui s'élève à près de 168 000 exemplaires. Ce qui représente une audience quotidienne moyenne de 520 000 lecteurs.

Pour continuer dans cette démarche satisfaction cliente autour du journal papier, le Télégramme a investi dans un des équipements d'impression les plus modernes d'Europe. La nouvelle rotative permet d'imprimer 90 000 exemplaires papier à l'heure en vitesse de croisière. La nuit, elle imprime les éditions du Télégramme, en journée elle effectue des travaux d'impression de haute qualité (journaux, brochures, sets de table,...).



Le développement numérique continue d'être un enjeu majeur pour Le Télégramme, avec l'ambition constante d'offrir une information de proximité et de qualité. L'objectif est de répondre aux besoins diversifiés de tous les Bretons, en couvrant tous les formats de consommation médiatique, du journal papier au digital.

En 2023, Le Télégramme a lancé de nouvelles séries d'enquêtes et de dossiers sur le territoire breton comme «Bugaled Breizh - 20 ans», «La Bretagne face au risque de submersion marine», «La Bretagne face au surtourisme». Ces projets permettent d'explorer les transformations de la région et de la société, en s'appuyant sur la voix des lecteurs du Télégramme. A chaque fois, ces enquêtes mobilisent des centaines de participants, particulièrement touchés par des thématiques liées à leur habitat, leur travail ou leur santé. Pour chaque dossier, Le Télégramme active sa cellule d'investigation, composée de journalistes locaux et de reporters spécialisés en données, infographie et production vidéo. Certains de ces travaux sont également développés sur les plateformes télévisuelles Tébéo et Tébésud qui représentent une audience de 450 550 sur l'année de 2023 et enrichissant ainsi l'offre de contenu multimédia.



BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

L'innovation est un facteur clé de succès au sein du Groupe Télégramme pour répondre aux évolutions constantes, et tout particulièrement dans les activités emplois. Les services proposés par Hellowork sont nombreux, les innovations et la dimension technique et informatique sont stratégiques dans un environnement hyper concurrentiel avec des concurrents nationaux et internationaux.

L'équipe technique, qui représente un tiers des effectifs Hellowork, est organisée en méthode impact afin de produire en continu une multitude d'améliorations des produits. Parmi celles-ci, des nouveautés représentant des innovations de rupture importantes comme le suivi par le candidat de l'ensemble du processus de sa candidature dans l'entreprise, et la détection par l'IA des caractéristiques de salaire et de télétravail dans toute offre d'emploi. Cette maîtrise de la technologie permet ainsi de conserver dans le temps la satisfaction des clients et des candidats et se traduit par exemple par le lancement du label Super Recruteur (obtenu par plusieurs centaines d'entreprises).



BRANCHE SPORTS & CULTURE

En 2023, OC Sport a maintenu son engagement envers la satisfaction des participants à ses événements majeurs tels que les 20 km, le triathlon et le marathon de Genève et la course 'Run Mate', avec un taux moyen de recommandation dépassant les 95%. Parallèlement, OC Sport a lancé en 2023 le triathlon d'Evian, s'inspirant du succès du triathlon de Genève organisé les années précédentes. Cette nouvelle initiative témoigne de la volonté d'OC Sport d'explorer de nouveaux horizons tout en continuant à offrir des expériences sportives de qualité, tout en mettant un accent particulier sur les enjeux de durabilité, avec une évaluation approfondie de l'empreinte carbone dès la première édition du triathlon d'Evian, comme c'est le cas pour chacun des événements organisés.

Indicateurs de performance

Du fait des natures bien distinctes des activités du groupe, nous avons déterminé pour chaque branche un type d'indicateur spécifique.

Objectifs :

- Médias, progression du nombre de pages vues de 50 % minimum sur l'horizon 2019-2023,
- Services, progression du nombre de mises en

relation de 30 % minimum sur l'horizon 2019-2023,

- Événementiel, maintien du degré de recommandation au-dessus de 90 % pour les événements de l'année en moyenne.

Les indicateurs les plus pertinents à disposition concernant la capacité du groupe à répondre aux attentes sont les suivantes.

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION	SPORTS & CULTURE
2023	<p>585 millions de pages vues en 2023 sur letelegramme.fr</p> <p>20 millions de visites** par mois en moyenne sur letelegramme.fr soit une augmentation de 13 % par rapport à 2022</p>	<p>+ de 58 millions de mise en relation candidats/recruteurs***</p> <p>+ de 950 000 personnes**** ont été mises en relation avec des centres de formation initiale ou continue</p>	<p>97 % des coureurs recommanderaient l'événement à leurs proches :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Run Mate 98% · 20 km de Genève 98 % · Triathlon de Genève 93 % · Marathon Genève 98%
2022	<p>542 millions de pages vues en 2022 sur letelegramme.fr</p> <p>18 millions de visites* par mois en moyenne sur letelegramme.fr soit une augmentation de 15 % par rapport à 2021</p>	<p>+ de 40 millions de mise en relation candidats/recruteurs**</p> <p>+ de 800 000 personnes ont été mises en relation avec des centres de formation initiale ou continue</p>	<p>95 % des coureurs recommanderaient l'événement à leurs proches :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Run Mate 96% · 20 km de Genève 95 % · Triathlon de Genève 96 % · Marathon Genève 95%

Sur la branche Médias & Communication, progression de 13% du nombre de pages vues entre 2022 et 2023, qui traduit l'accélération de notre stratégie de développement numérique et éditorial.

Sur la branche Emploi, Recrutement & Formation, progression de 45% du nombre de mises en relations (formation et emplois) entre 2022 et 2023. Objectif de croissance à l'horizon 2019-2023 atteint depuis 2022.

Sur la branche Sports & Culture, objectif atteint

avec un niveau de recommandation supérieur à 90 % sur les quatre événements de l'année ayant permis d'effectuer cette enquête. Toutes les statistiques de satisfaction des coureurs sont communiquées à nos parties prenantes sur les événements sportifs, telles que nos sponsors privés ou publiques afin de leur permettre d'évaluer l'impact de nos manifestations.

Au global, ces performances traduisent un effort constant de satisfaction au service de nos clients, avec des performances en progression constante, ou se maintenant à un niveau élevé.

* Chiffre exact : 585 277 283 pages vues

** Un utilisateur est compté autant de fois qu'il se connecte sur le site.
Chiffre exact : 20 626 231 de visiteurs

*** Chiffre exact : 58 255 950 mises en relation

**** Chiffre exact : 974 215 personnes

RESPECT DES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE DE L'INFORMATION

Le contexte

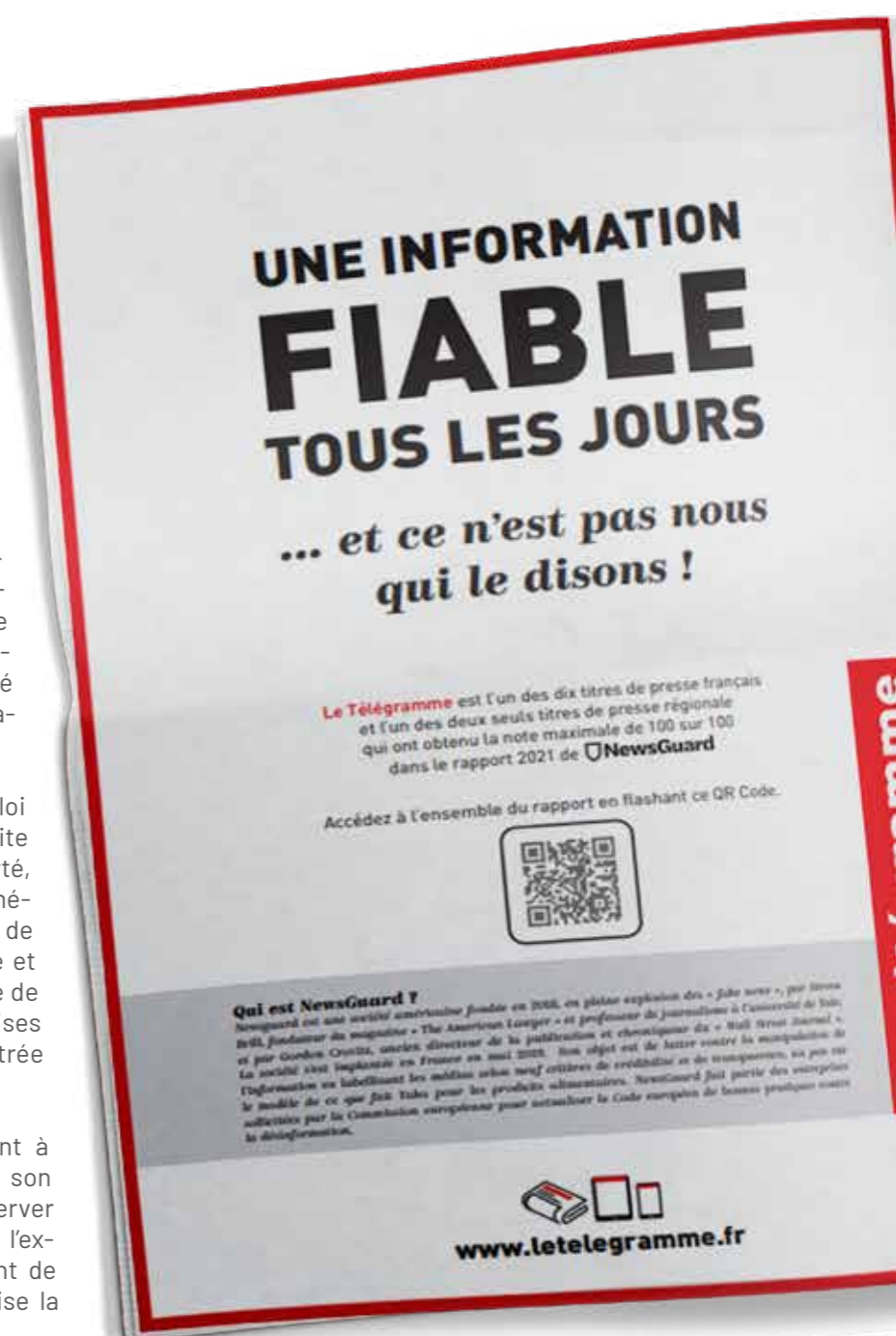
Le Télégramme est un journal phare dans le paysage breton et français de l'information. Le Télégramme est le 2^{ème} journal papier le plus diffusé de la presse quotidienne régionale en 2023 en France.

Au sein de toute sa branche médias, le Groupe veille à garantir la qualité de l'information qu'il diffuse, le respect des règles de déontologie dans l'information et l'indépendance de ses journalistes.

Au-delà des règles communes d'exercice du métier de journaliste, Le Télégramme a mis en place une charte éditoriale, une charte de l'usage des réseaux sociaux et une Charte de l'égalité et la diversité garantissant une information de qualité.

Anticipant les obligations de la loi n° 2016-1524 du 14 novembre 2016 (dite loi Bloche), visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias, Le Télégramme a établi depuis de nombreuses années un cadre éthique et déontologique s'imposant à l'ensemble de ses journalistes. Ces chartes sont remises à chaque professionnel lors de son entrée dans l'entreprise.

Ces différentes règles internes visent à garantir la qualité de l'information, son honnêteté et sa véracité et à préserver « la prudence et la modération dans l'expression, l'équilibre dans le traitement de l'information ». C'est ce qui caractérise la ligne éditoriale du Télégramme.



Actions menées

Les chartes internes mises en place par le Groupe sont régulièrement mises à jour en concertation avec un groupe de journalistes reconnus pour leur expérience dans le traitement de faits divers et des affaires judiciaires et dans l'usage des réseaux sociaux.

La première charte rappelle les valeurs éditoriales du Télégramme, renforce les règles issues du droit de la presse et installe des règles de publication communes à l'ensemble de la rédaction. Ces règles portent notamment sur la protection des mineurs et des victimes en général, sur le respect de la présomption d'innocence et sur la publication des identités des personnes concernées par une instruction judiciaire ou une

condamnation. La seconde charte fixe des règles d'usage et de comportement sur les réseaux sociaux, que ce soit sur des comptes de la marque Télégramme ou des comptes personnels de journalistes afin de garantir le respect de chacun. Par ailleurs, la structure du capital et de la gouvernance assurent une indépendance éditoriale du titre. La constitution au sein du Télégramme d'une Société des journalistes, représentée au conseil d'administration de la société, permet d'évoquer certaines questions relevant de la déontologie. Le dialogue avec les journalistes emprunte les habituels temps de décision et d'arbitrage de la rédaction, qu'ils soient quotidiens ou hebdomadaires, au sein de la rédaction centrale ou de chaque rédaction décentralisée.

Indicateurs de performance

Objectif groupe : maintenir un degré d'exigence élevé au niveau des rédactions, ne se traduisant par aucune intervention du CSA ou du médiateur.

MÉDIAS & COMMUNICATION	
2023	Nombre d'intervention du CSA (partie TV) : 0 Nombre d'intervention du médiateur : 0
2022	Nombre d'intervention du CSA (partie TV) : 0 Nombre d'intervention du médiateur : 0

Les contenus des journaux, magazines et émissions du Groupe n'ont jamais fait l'objet de controverses au cours des dernières années.

ACTIONS VISANT À PROMOUVOIR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES

Le contexte

Le groupe, de par ses activités, est nativement impliqué dans la promotion de l'activité physique et sportive. En effet, que ce soit au travers de notre travail journalistique, ou au travers du modèle d'affaires de la branche Sports & Culture, le sport représente un élément clef dans nos dispositifs.

Sur la branche Sports & Culture en 2023, ce sont

des centaines de milliers de personnes qui se sont déplacées sur des événements OC Sport (voile et mass event), et encore plus en nombre de personnes touchées par nos publications en ligne. Ce sont également des dizaines de milliers de participants sur nos événements et pour lesquels, le Groupe Télégramme met tout en place pour véhiculer émotions, valeurs, et dépassement de soi.

Actions menées

Dans chacune des branches d'activités du Groupe Télégramme, les salariés sportifs sont impliqués et partagent leur pratique avec leurs collègues



BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

- Des salariés se regroupent chaque semaine pour des sorties "courses à pied"
- À l'occasion de plusieurs événements pour lesquels le Télégramme est partenaire médias, des dossards sont distribués à des salariés pour leur faciliter la participation.
- Afin de favoriser la pratique du sport au siège du Télégramme, des douches ont été installées en 2023
- Des vélos électriques ont été mis à disposition gratuitement pour encourager et faciliter les déplacements des salariés à vélo pendant leur pause déjeuner ou leurs rendez-vous professionnels



#àVéloAuBoulot
Le Challenge des Mobilités
22-28 MAI 2023

ON PARTICIPE

Le Télégramme

Rejoins notre équipe dès maintenant !

CONTACT
 Servana Aballéa - 06 99 07 94 84
 s.aballea@groupe-telegramme-services.fr

Cléo Dohollou-Guéna - 02 98 62 20 77
 c.dohollouguena@groupe-telegramme-services.fr

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

- Des cours de Yoga et des groupes de course à pieds sont mis en place pour les salariés de HelloWork à Rennes
- Les salariés de HelloWork participent également à des événements sportifs comme le "Rennes Urban Trail" ou le "Tout Rennes court".
- Favoriser l'utilisation du vélo électrique en proposant 3 mois d'essai gratuit à tous les salariés de Hellowork qui le souhaitent

BRANCHE SPORTS & CULTURE

- Le sport y est par nature promu. Il est dans l'essence même du projet d'entreprise et la très grande majorité des salariés sont pratiquants quotidiens.
- Par extension, tous les salariés du Groupe Télégramme peuvent également bénéficier des événements organisés par OC Sport.

04



LES PRINCIPAUX ENJEUX SOCIAUX



QUALITÉ DES RELATIONS SOCIALES ET ACCORDS LIÉS

Le contexte

Le Groupe porte une attention particulière à la qualité du climat social au sein de ses différentes activités. Il s'efforce, dans les échanges avec ses collaborateurs, d'assurer la transparence et l'écoute à travers une disponibilité continue des responsables et des dirigeants.

Au sein du Groupe le dialogue social s'organise autour d'instances dédiées et avec les partenaires sociaux. Depuis 2018, la charte de Qualité de Vie au Travail et en 2022, la Charte de l'Égalité et de la Diversité au Télégramme viennent compléter ces actions.

Actions menées

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

Le secteur de la presse connaissant une forte mutation et La branche Médias & Communication s'adaptant à ces évolutions, le Groupe s'attache à accompagner ses collaborateurs dans ces phases de transformation. Le Télégramme a mis en place un accord d'organisation des Instances de dialogue social qui a pour but d'améliorer le fonctionnement des différentes Instances Représentatives du Personnel (IRP) au-delà de la simple application des textes de lois (négociations nombres d'heures de réunions, nombre de délégués, utilisation crédit d'heures...). Une importance certaine est donnée à la qualité des documents fournis aux IRP pour leur permettre d'accéder plus facilement aux informations en temps utile avant chaque réunion. De plus, lorsque des réorganisations importantes de l'entreprise touchent les salariés, les IRP sont régulièrement impliquées au-delà de l'implication légale (explications des projets en amont...). En 2023, plusieurs accords ont été signés au sein de la branche Médias & Communication du Groupe Télégramme.

Au niveau du journal Le Télégramme, un avenant innovant de révision de l'accord GPEC a été signé : en plus de remettre à jour la cartographie des métiers de l'entreprise, il met en oeuvre des mesures permettant d'améliorer notamment les conditions de la mobilité des salariés mais aussi les possibilités d'aménagement des fins de carrière en place dans l'entreprise.

Concernant les rémunérations ont été négociés et signés:

- un accord d'intéressement basé sur de nouveaux

critères;

- un accord sur le forfait ouvriers permettant de simplifier la compréhension de la rémunération de cette catégorie de personnel;

- un accord NAO actant une revalorisation des salaires;

- un avenant à l'accord d'astreintes

Un avenant à l'accord organisant la garantie complémentaire de remboursement des frais médicaux a également été signé afin de garantir une couverture santé intéressante pour les salariés et

leurs familles à un tarif restant très abordable.

Par ailleurs, à l'occasion des élections professionnelles ayant eu lieu en fin d'année 2023, une mise à jour de l'accord relations sociales a été effectuée, deux accords encadrant les élections ont été signés (vote électronique + protocole préélectoral) et l'avenant de révision n°3 accord organisant la garantie complémentaire de remboursement des frais médicaux

Pour Viamedia, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle a été signé. Des discussions sont prévues avec les représentants du personnel en 2024.

Pour Bretagne Magazine, un avenant à l'accord d'intéressement a été signé, définissant les critères pour l'année 2023.

Au niveau des entités GT et de GTS, un accord par entité a été conclu sur l'intéressement.



Distribuées au personnel, ces chartes sont accessibles à tous sur l'intranet.

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

Les plans d'action menés au sein d'HelloWork montrent également à travers un dialogue fluide entre les dirigeants et les collaborateurs. HelloWork utilise depuis plusieurs années des outils pour maintenir, créer un lien avec les collaborateurs via le réseau social d'entreprise Viva Engage, Cdanslair, ou encore les FridayWeb en visioconférence et diffusés en replay, ces dispositifs ont pris tout leur sens pour maintenir le lien entre la société, ses dirigeants et les équipes, dans une entreprise en forte croissance d'effectifs.

Par ailleurs, chaque année, un plan d'action portant sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est signé par le CSE et HelloWork.

BRANCHE SPORTS & CULTURE

Le dialogue social au sein d'OC Sport est simplifié de par la taille réduite des effectifs, facilitant les échanges directs. Il s'agit d'un mode de dialogue moderne facilité par une organisation plus horizontale, répondant aux attentes d'une nouvelle génération sur le marché de l'emploi. Avec une moyenne d'âge d'une trentaine d'années, l'idée est de pouvoir partager les volontés de chacun tout en poursuivant des intérêts communs.

Indicateurs de performance

Du fait de la nature des relations sociales dans la branche Emploi, Recrutement & Formation (pas d'IRP, et donc pas de négociation annuelle obligatoire) mais des échanges au cas par cas et des évolutions salariales régulières et dans la branche Sports & Culture (équipes réduites, pas d'IRP également), cet indicateur va cibler en particulier les branches Médias & Communication ainsi qu'Emploi, Recrutement & Formation.

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION
2023	13 accords collectifs ou avenants passés	1 accord collectif
2022	14 accords collectifs ou avenants passés	1 accord collectif

L'année 2023 a été encore dynamique sur le plan des relations sociales et des échanges avec les salariés. Nous souhaitons maintenir ce degré d'interaction avec chacun dans le temps.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le contexte

L'importance de la santé, de la sécurité et du bien-être des collaborateurs est partagée au sein de l'ensemble des branches. La promotion de la santé et du bien-être au travail passe par le respect de la

charte de Qualité de Vie au Travail, par l'écoute et l'accompagnement de collaborateurs et par les politiques de télétravail.

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

En 2023, suite aux initiatives lancées en 2021, le télétravail a été progressivement expérimenté et généralisé au sein de la majorité des directions de chaque branche, dans le cadre d'une évolution continue visant à promouvoir la flexibilité du travail et le bien-être des employés.

En 2023, le siège du Télégramme à Morlaix a terminé ses travaux de rénovation des locaux afin de doter le maximum de salariés de bureaux plus modernes, plus spacieux et lumineux, pour un meilleur confort de travail et une organisation plus collaborative. Ce processus de rénovation ou de changement de locaux a concerné l'ensemble des agences extérieures du journal.

Régulièrement des « Pauses web » sont organisées pour faciliter la transmission d'information entre les salariés : santé au travail, cybersécurité, RGPD... autant de thèmes que de fonctions dans l'entreprise.

Au sein des locaux d'imprimerie, des actions sont menées afin d'assurer la sécurité des collaborateurs : procédure spécifique de formation des CDD sur des postes à risques, existence d'un manuel risque sécurité à l'entrée d'un salarié et participation à des réunions de prévention à la sécurité routière afin de pouvoir répondre aux enjeux de déplacement de certains salariés. Le Télégramme est membre du Club Sécurité Routière Entreprises du Finistère (SRE 29). Le Document unique permet également de recenser de manière détaillée et précise tous les risques et plans d'actions menés pour faire face aux risques sécuritaires, sa mise à jour est régulièrement effectuée par le service santé et sécurité.

Une infirmière est présente tous les jours de la semaine sur notre site de production. La totalité des matériels de production répondent à la réglementation européenne. Tout le personnel travaillant dans un environnement industriel sonore est équipé de prothèses auditives de dernière génération.

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

Concernant les conditions de travail et plus particulièrement le télétravail, dans un contexte de changement des manières de travailler, la direction de Hellowork s'est attachée à garder un temps minimum de trois jours en présentiel commun à toutes les équipes afin d'assurer le bon fonctionnement des échanges au sein du groupe.

Afin de pallier la problématique de l'année dernière liée au manque de place, l'équipe RH a effectué des travaux d'envergure sur plusieurs étages afin d'optimiser les espaces et a aussi récupéré de nouveaux

espaces de travail au sein du même bâtiment.

Pour plus de luminosité l'ensemble des locaux du Mabilais à Rennes ont été redécorés, des cloisons pour éviter les nuisances sonores ont aussi été mises en place. Une salle de pause plus grande et plus équipée pour des moments conviviaux a été inaugurée en 2023 au sein des locaux de Rennes.

De plus, côté sécurité, Hellowork forme tous les ans une partie des collaborateurs aux formations SST, évacuation et manipulation des extincteurs.

BRANCHE SPORTS & CULTURE

Au sein du pôle Outdoor, une Happyness Manager fut recrutée en 2021 afin de permettre à chacun des collaborateurs d'être épanoui. De nombreuses activités sportives sont mises en place pour les collaborateurs : séances de Yoga, running, Padel, etc. Le risque physique existe essentiellement lors des événements pour les salariés, les équipes sont formées à réagir en cas de problème avec les participants et s'adaptent

de fait à toute situation connexe.

Dans l'activité d'événements sportifs, l'enjeu de santé-sécurité concerne également et surtout les sportifs concurrents. OC Sport s'efforce de cerner les utilisations médicamenteuses des coureurs mais aussi de prévenir le dopage qu'il soit volontaire ou involontaire.

Indicateurs de performance

Objectifs : maintenir un taux de gravité* des arrêts de travail inférieur à 0,4, synonyme de risque d'AT encadré pour le groupe.

Malgré une différence de nature d'activités et de taille entre les 3 branches, nous avons décidé de fixer le même objectif de taux de gravité pour toutes les branches.

Notre objectif de 0,4 s'apprécie au regard des moyennes nationales observées au niveau des

statistiques du régime général, pour lequel le taux de 0,4 est le taux moyen le plus faible observé des conventions collectives nationales. Nous souhaitons encadrer les risques professionnels et cela passe par une appréciation du risque au regard de ces données.

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION	SPORTS & CULTURE
2023	Taux de gravité AT : 0,49	Taux de gravité AT : 0	Taux de gravité AT : 0
2022	Taux de gravité AT : 0,30	Taux de gravité AT : 0	Taux de gravité AT : 0

Il en ressort de ces données que notre objectif est atteint pour les branches Emploi, Recrutement & Formation et Sports & Culture. On peut noter que dans la branche Médias & Communication, le taux de gravité augmente légèrement pour dépasser légèrement notre objectif de 0,4. Ce chiffre témoigne des efforts réalisés en termes de prévention et sécurité au sein de la Branche Médias mais cette augmentation montre qu'il est crucial pour nous de poursuivre les mesures de prévention pour réduire et limiter le nombre d'accidents pour atteindre notre objectif. Pour les branches Emploi et Sports, l'objectif est de maintenir le même niveau de sécurité pour les collaborateurs.

* Calcul : jours calendaires d'arrêt / heures travaillées * 1000

RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Le contexte

Le Groupe s'engage à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre toutes formes de discrimination dans l'ensemble de ses activités. À travers

ses actions et ses processus de recrutement, sa volonté est d'assurer la mixité dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux hiérarchiques.

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

La branche Médias & Communication et notamment le Télégramme, porte une attention particulière à l'inclusion des personnes handicapées. Le Groupe est la première organisation bretonne à avoir signé une convention d'action avec l'AGE-FIPH Bretagne en 2008.

Trois collaboratrices de la filiale Groupe Télégramme Services ont également été formées SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi) et sont membres du Réseau des Référents Handicap de Bretagne. Par ailleurs, certains services tels que la récupération des journaux invendus pour le recyclage sont confiés à l'ESAT des Genêts d'Or. De plus, au sein de la branche mobilité un référent Handicap a été nommé afin de pouvoir développer des opportunités sur l'Emploi Handicap.

La branche Médias & Communication du Groupe Télégramme porte aussi des valeurs d'égalité

hommes femmes afin de pouvoir répondre aux enjeux managériaux et humains de la société actuelle. Ainsi, 42 % des journalistes sont des femmes et 68% des personnes recrutées en 2023 étaient des femmes.

En novembre 2022, l'entreprise a adopté une charte de l'égalité et de la diversité. Cette charte exprime les engagements du Télégramme envers la société et ses collaborateurs. Elle vise à assurer une présence équilibrée des femmes et des hommes dans tous les niveaux et fonctions de l'entreprise. Au niveau sociétal et du traitement de l'information, ces engagements incluent le devoir de représentativité des opinions, la non-discrimination et l'utilisation d'une écriture non-sexiste. Concernant les collaborateurs, l'entreprise s'engage à garantir l'égalité dans le recrutement, les salaires et les promotions, ainsi qu'à sensibiliser et lutter contre la discrimination, le sexisme et le harcèlement.



BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

Hellowork se veut aussi ouvert et innovant sur l'aspect de la diversité et de la stratégie de l'égalité des chances, c'est un sujet présent dans le dia-

logue social. Les recrutements sont gérés par les équipes RH, avec une attention particulière à l'inclusion et au respect de l'égalité femme-homme.

BRANCHE SPORTS & CULTURE

Le sport demeure une activité phare et favorable pour le partage de ces valeurs, la société OC Sport souhaite mettre en place une stratégie forte et peut déjà compter sur des séries d'actions qui permettent de développer les valeurs de respect de l'égalité des chances.

L'édition 2023 de la Transat Paprec est allée dans ce sens en innovant et en devenant la première Transat en Double Mixte de la voile océanique, grâce à une collaboration entre OC Sport et ses partenaires : la classe Figaro et la Fédération Française de Voile. Ce nouveau format vise à valoriser la mixité et à renforcer la présence féminine dans la voile, alignant l'épreuve avec les attentes du public et les objectifs chez OC Sport de démocratiser le sport.



Indicateurs de performance

Objectifs : intégrer un équilibre homme-femme dans les recrutements en CDI.

Nous avons estimé que sur une moyenne de deux exercices, une répartition comprise entre 40 et 60 % nous semblait équilibrée, en prenant compte des tensions dans nos bassins de recrutements, géographiques et de compétences. Nos recrutements en CDI portent en particulier sur des profils IT au niveau des branches Médias & Communication et

Emploi, Recrutement & Formation, qui sont marqués par une dominante masculine forte¹. Nous avons inclus les recrutements de la société GTS (transverse aux 3 branches) dans les chiffres de la Branche Médias & Communication pour une question de continuité méthodologique avec les années précédentes.

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION	SPORTS & CULTURE
2023	Recrutements F : 54% Recrutements H : 46%	Recrutements F : 49% Recrutements H : 51%	Recrutements F : 40% Recrutements H : 60%
2022	Recrutements F : 32% Recrutements H : 68%	Recrutements F : 51% Recrutements H : 49%	Recrutements F : 69% Recrutements H : 31%

Les périmètres respectifs des trois activités sont hétérogènes par nature et confrontés à des problématiques RH spécifiques. Il en ressort de ces données qu'au cumul global groupe, nos recrutements en CDI sont équilibrés dans la répartition H/F avec un taux de recrutement de 50% de femmes, sur 2023. Le taux de féminisation des recrutements sur la branche Médias & Communication est en forte hausse en 2023, en lien avec des recrutements de fonctions supports plus nombreux qu'en 2022. Nous devons maintenir nos efforts pour maintenir cet équilibre au niveau, qui soit compatible avec les contraintes de recrutement.

1 - <https://www.techtalks.fr/journee-internationale-des-droits-des-femmes-le-numerique-recrute/>

GESTION DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS DES SALARIÉS POUR RÉPONDRE À LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Le contexte

Un groupe ne peut grandir sans des collaborateurs écoutés, impliqués et formés dans leurs missions. Pour continuer à s'adapter et anticiper les évolutions des métiers du Groupe, il est essentiel d'accompagner les collaborateurs dans

leur parcours professionnel et de développer leurs compétences. Le suivi individualisé des parcours professionnels, la politique de formation et de gestion des compétences sont mis au service des collaborateurs.

Actions menées

Afin de faire face à des activités évolutives, le Groupe Télégramme met en place une série de plans d'actions menés sous la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP). Ces plans d'actions permettent ainsi l'anticipation des besoins en recrutements, des plans mobilités internes forts et nécessaires (géographiques ou professionnels) atteignant un taux de 10 % de mobilité (hors mobilité géographique dans la

branche Médias & Communication) et la création de plans de compétences induits. Les relations et partenariats externes tant avec les écoles, que les Universités favorisent une politique de recrutement efficace auprès de stagiaires et des alternants.

L'ensemble des dispositions légales d'évaluation et d'entretiens annuels est suivi au sein du Groupe.

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

Les entretiens individuels et les échanges entre les équipes permettent une détection des compétences en continu. Des entretiens collectifs RH, mais aussi des bilans d'étapes de projets professionnels, et des bilans professionnels avec les managers sont effectués afin de pouvoir devenir un « Business Partner RH » accompagnant les ma-

nagers et postes de directions clés du Groupe, et permettant ainsi de répondre aux projets d'avenir du Groupe.

La cartographie partagée en interne des compétences de la branche permet d'anticiper les évolutions afin de détenir les compétences nécessaires à l'évolution de ses activités.

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

La partie technique est une composante forte et en constante croissance de l'entité HelloWork, des évaluations spécifiques sont mises en place sur cette partie afin de pouvoir améliorer constamment le niveau des collaborateurs et répondre aux exigences d'évolution.

Les salariés sont conviés toutes les semaines à des formations différentes (1h/semaine) sur un sujet spécifique - appelées Friday Web. A cela s'ajoute, pour les équipes techniques, tous les vendredis un Hello-Pitch : c'est un événement d'échanges entre équipes techniques et produits. C'est l'occasion d'échanges transverses, de partage de veille, de conseils sur des

outils, de démo produits, de retour d'expériences...

L'Academy représente une structure de formation interne pour former l'ensemble des ressources commerciales aux outils, services et métiers. Cela se traduit par 3 semaines de formation à l'arrivée puis des formations complémentaires tout au long de l'année. Nous avons un dispositif similaire pour l'intégration des équipes techniques « Hello Tech Tour ».

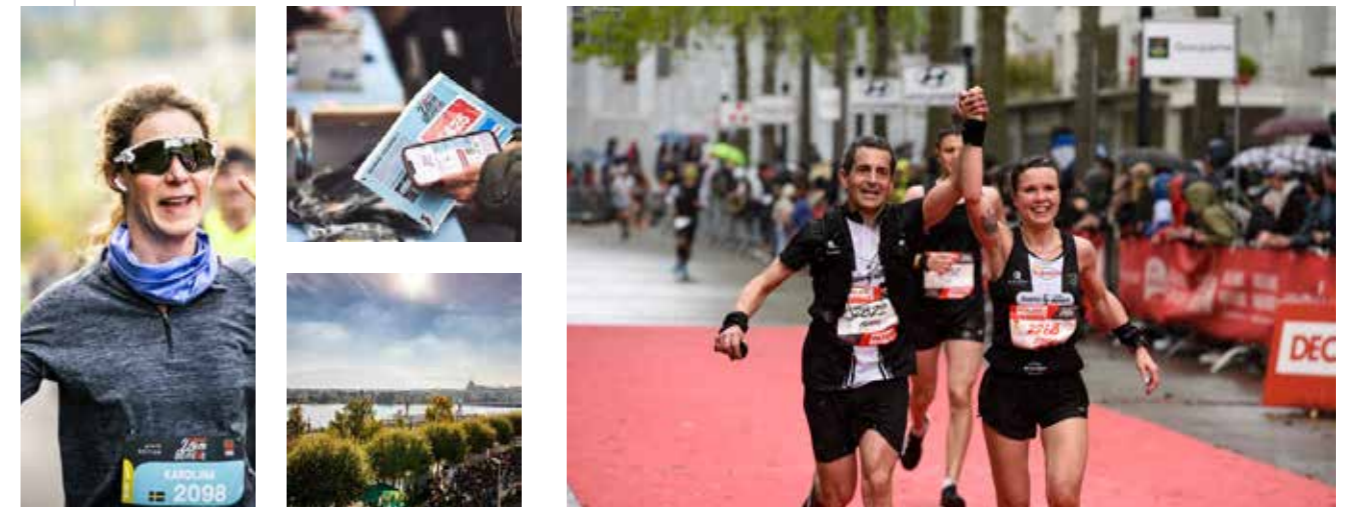
De plus, nous dédions un budget pour le développement des compétences et sommes à l'écoute des collaborateurs en matière de formation.

BRANCHE SPORTS & CULTURE

Chez OC Sport des actions de formation sont mises en œuvre afin de répondre aux besoins des collaborateurs.

En 2020 les collaborateurs ont bénéficié de formations liées au bien-être au travail et à des

coachings individuels et d'équipe. En 2023, ces actions se sont poursuivies avec la participation à des formations spécifiques en ligne et des Webinars relatifs à l'évolution des métiers au sein de l'événementiel sportif.



Indicateurs de performance

Objectifs : permettre à au moins 20 % des effectifs de bénéficier d'actions de formations chaque année

La formation de nos collaborateurs est fondamentale pour le Groupe. Les compétences ajournées et développées de nos salariés nous permettront de nous adapter aux évolutions de nos différents secteurs. Nous avons considéré qu'il nous apparaissait fonda-

mental qu'au moins 20 % de nos effectifs bénéficient chaque année de formation. Nous avons exclu de notre formule de calcul les salariés présents moins de deux mois en 2023.

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION	SPORTS & CULTURE
2023	28 % de salariés formés	11 % de salariés formés	0 % de salariés formés*
2022	52 % de salariés formés	18 % de salariés formés	11 % de salariés formés

Les politiques de formation des filiales de la branche OC Sport sont spécifiques. Celles-ci se situant en partie à l'étranger, les pratiques ne sont pas comparables aux politiques et suivi de la formation en France. En 2023, le nombre de personnes formées a connu une baisse par rapport à 2022. Cela s'explique par plusieurs facteurs. Chez Hellowork, les montants investis pour les formations externes sont stables par rapport à 2022 mais un certain nombre de personnes ont été formés en interne, notamment via le dispo-

sitif Academy, non comptabilisé dans cet indicateur.

Il ressort de ces données qu'au cumul global groupe, 21% de salariés ont été formés et donc que notre objectif est atteint. Cet objectif est plus raisonnable et a été affiné par rapport à l'année afin de coller aux réalités sectorielles du groupe et à la réalité de fonctionnement RH, comme la formation interne importante chez Hellowork non comptabilisée dans les données RH.

05



LES PRINCIPAUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le contexte

Il est primordial de s'engager pleinement dans la lutte contre le changement climatique en diminuant l'intensité carbone de nos activités au sein du Groupe. Cela implique d'établir un plan d'actions précis visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre, ainsi

que la mise en œuvre de mesures concrètes pour réduire l'empreinte carbone de nos activités. Cette démarche inclut notamment la sensibilisation des collaborateurs, des partenaires et de tous les acteurs impliqués dans nos événements et activités.

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION



Dans le cadre de notre engagement envers la lutte contre le changement climatique, l'entreprise a organisé une présentation du rapport du GIEC, animée par la référente du GIEC dans l'Ouest de la France. Cette présentation avait pour objectif de sensibiliser nos dirigeants aux enjeux climatiques et environnementaux décrits dans le rapport du GIEC, ainsi que

d'expliquer les implications pour notre entreprise.

Par ailleurs, la réalisation de l'empreinte carbone au niveau de la Branche a été une étape clé dans notre démarche RSE. Les principaux postes émergents de notre empreinte carbone sont les achats de matières premières, les achats de services, les déchets générés par l'activité et le transport de marchandises aval. Cette évaluation a permis d'identifier plusieurs chantiers prioritaires au niveau de la Branche Médias & Communication, notamment l'étude d'installation de panneaux photovoltaïques, le verdissement de notre flotte de véhicules, la gestion des déchets, la mobilité domicile-travail, les achats responsables et l'optimisation de notre consommation électrique.

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

HelloWork maintient sa dynamique dans sa démarche RSE en continuant à mettre en œuvre des actions concrètes visant à réduire les émissions de carbone dans toutes les facettes de son activité, telles que les transports professionnels, les trajets domicile-travail, les notifications et les mails, ainsi que la gestion des serveurs et des équipements, sans oublier la consommation énergétique et la gestion des déchets. Forts des résultats prometteurs obtenus au cours de l'année précédente, notamment avec une réduction significative de 30% de notre empreinte carbone issue des trajets domicile-travail.

L'objectif de réduction de 10% des émissions



pour l'année 2023 a été atteint avec succès, et HelloWork s'engage à poursuivre cette démarche dans les années à venir, afin de continuer à contribuer activement à la lutte contre le changement climatique.

BRANCHE SPORTS & CULTURE

La voile, la course à pied et le triathlon sont des sports tournés vers la nature, les aspects liés au changement climatique et à la préservation de la planète sont intégrés, inévitablement, dans l'organisation des événements. Une rubrique dédiée au sujet est d'ailleurs disponible sur les réseaux officiels d'OC Sport. Par ailleurs, sur les événements de courses, l'utilisation de modes de transport alternatifs est encouragée auprès des coureurs et des bénévoles

par la distribution gratuite de bons de transport en Suisse. Notre engagement s'est renforcé à partir de 2018, pour les 40 ans de La Route du Rhum Destination Guadeloupe, événement majeur du calendrier sportif français et mondial. Depuis mi-2021, OC Sport réalise des calculs d'empreinte carbone de chacun des événements organisés en prenant en compte les scopes 1, 2 et 3 (émissions directes et indirectes).

Ces empreintes carbone nous ont permis d'identifier les axes de réduction des GES (Gaz à Effet de Serre), de nombreuses actions sont déjà en place et d'autres doivent suivre dans les prochaines années, en collaboration avec les parties prenantes.

Au-delà de challenger l'ensemble de nos pratiques afin de minimiser l'impact carbone de nos événements, chez OC Sport nous avons lancé un plan de contribution carbone 100% local en collaboration avec Agoterra. L'idée est simple : soutenir des initiatives agricoles vertueuses et régénératrices qui contribuent à séquestrer des quantités significatives de CO₂ tout en soutenant une dynamique d'emploi



durable. L'agriculture régénératrice, ce sont aussi de nombreux co-bénéfices comme l'amélioration de la qualité de l'eau et des sols, ainsi que la préservation de la biodiversité environnante.

Indicateurs de performance

Objectifs : maintenir un niveau de consommation énergétique (kWh) compris entre +/-5 % par rapport à l'année précédente

La consommation énergétique ne peut pas être dissociée de l'activité économique d'une entreprise. Nous nous attachons à limiter notre consommation énergétique à un niveau responsable et efficient pour le Groupe. Toutefois, du fait de l'évolution économique de nos activités et de leurs dépendances aux condi-

tions météorologiques ou sanitaires extérieures, nous retenons un objectif de fluctuation limité (+/-5 %) par rapport à la consommation de l'année précédente. Nous avons exclu l'Évènementiel, du fait de la magnitude des activités et de la nature des consommations (estimé < 5 % du total groupe).

	MÉDIAS & COMMUNICATION	EMPLOI, RECRUTEMENT & FORMATION
2023	Gaz : 774 MWh Électricité : 2593 MWh Bois : 718 MWh Evolution : -17%	Consommation électricité : 228 MWh ; 8% vs 2022
2022	Gaz : 604 MWh PCS Électricité : 3 080 MWh Bois : 1 249 MWh (soit -8 % vs 2021 au global)	Consommation électricité : 212 MWh ; -15% vs 2021

La baisse de consommation de 17 % pour la Branche Médias & Communication s'explique par la mise en place d'actions de relamping, d'automatisation d'arrêt de l'éclairage et du chauffage, de changement pour des locaux mieux isolés.

Pour la Branche Emploi, Recrutement & Formation, la consommation d'électricité a augmenté, ce qui s'explique par l'arrivée de nouveaux collaborateurs donc de nouveaux bureaux. Mais si nous regardons l'intensité de la consommation électrique, c'est-à-dire le rapport de kWh par m², il a diminué de 3 % par rapport à 2022. Cela veut dire que nous consommons 3 % de moins d'électricité pour une même surface et souligne nos efforts de réduction de consommation.

La mise en place du décret tertiaire va également nous permettre de continuer notre travail sur l'efficacité de nos dépenses énergétiques* pour atteindre les objectifs de réductions attendus à horizon 2030.

* La consommation énergétique n'est analysée qu'au niveau de la société Télégramme et de ses antennes de rédactions qui composent l'essentiel des effectifs et des localisations de la Branche Médias & Communication

MAÎTRISE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES ACTIVITÉS

Le contexte

Autant dans les activités de médias que dans les événements sportifs, les gestes écocitoyens sont favorisés pour réduire l'impact environnemental. Ces efforts portent principalement sur la réduction

de la consommation et le recyclage du papier à travers les impressions de journaux et magazines ainsi que sur la gestion des transports et déchets lors des événements sportifs.

Actions menées

BRANCHE MÉDIAS & COMMUNICATION

Afin d'assurer une gestion responsable des ressources de papier, en cette année 2023, plus de 2 000 tonnes de journaux usagés sont envoyées à l'usine Cellaouate, où ils sont recyclés et transformés en ouate de cellulose, un matériau isolant qui pourra ensuite être réutilisé dans le secteur de la construction. Les papiers usagés (bureautique, documents, invendus...) du siège de Télégramme à Morlaix, sont triés par l'association d'insertion par le travail « Les Genêts d'Or », puis alimentent également l'usine. Le partenariat avec Cellaouate permet au Télégramme de lui fournir plus de 80 % de sa consommation de papier journal. Il s'agit d'un bon exemple des bienfaits d'une économie circulaire avec des impacts positifs écologiquement, socialement, économiquement et localement.



Déclaration CITEO

Chaque année Le Télégramme réalise une déclaration des quantités et de la qualité du papier mis sur le marché auprès de l'organisme CITEO. Afin d'améliorer l'empreinte carbone et la qualité du papier mis sur le marché carbone du journal, CITEO, incite fortement les entreprises à recycler ses invendus, de s'approvisionner en papier au plus près de l'imprimerie (la distance entre le papetier et Le Télégramme devant être inférieure à 1500 km) et d'utiliser un papier composé au minimum à 75% de papier recyclé. L'ensemble des équipes du Télégramme, de l'imprimerie à la logistique, et en partenariat avec nos fournisseurs de papier s'implique et réussit chaque année à atteindre ces 3 objectifs.

Limitation déchets

La direction du journal s'efforce de produire un juste nombre d'exemplaires pour limiter le nombre d'invendus, cela passe donc par une analyse fine des prévisions de ventes.



Par ailleurs, 100 % des plaques en aluminium utilisées pour l'impression du journal sont recyclées. De plus, l'évolution des techniques d'impression a permis de réduire les consommations de produits comme l'encre. Ainsi, sur un journal de 48 pages, seulement deux grammes d'encre sont consommés pour imprimer la totalité du journal.

Nouvelle Rotative

L'année 2022 est clef dans l'activité du Journal, puisqu'elle marque l'aboutissement d'un projet de plusieurs années. En effet, dans un contexte chahuté pour notre activité, nous avons investi dans un nouvel outil de production qui va nous permettre d'accompagner notre activité. Cet investissement a été un levier d'efficacité opérationnel et environnemental dès ses premiers mois de mise en marche et s'est confirmé tout au long de l'année 2023. En effet, les gains de matières premières (tonnes de gâche papier, plaques aluminium, encres) ont été significatifs et à noter l'arrêt de l'usage de la chimie. De plus, en remplaçant nos 2 anciennes rotatives par une seule nous gagnons en efficacité logistique et énergétique.

- CITEO : entreprise privée, née en 2017, chargée du recyclage des emballages ménagers et papiers graphiques. L'activité de CITEO est réglementée par un agrément d'Etat pour une durée de 5 ans.

BRANCHE EMPLOI RECRUTEMENT & FORMATION

Les groupes de travail initiés en 2022, se sont poursuivis sur l'année 2023. Sur la base du volontariat, des salariés se sont engagés pour participer à ces groupes de travail portant sur des problématiques diverses : mobilité domicile, impact des serveurs et outils, impacts mails et notifications, déplacements professionnels, impacts communication.

Grâce aux actions mises en places par ces différents groupes de travail, Hellowork a obtenu les résultats suivants :

- Plusieurs dizaines millions de mails n'ont pas été envoyés grâce aux actions me-

nées, soit une baisse de 28 tonnes de CO₂

- L'optimisation et la réduction de 25% du nombre de serveurs utilisés

- Une baisse de 34% de l'empreinte carbone pour les trajets domicile-travail

- Hellowork en partenariat avec l'association la Vie Cycllette, a mis à disposition aux collaborateurs du site de Rennes des vélos électriques gratuitement pendant 3 mois ou des cartes de transports pour tous les sites de l'entreprise. Résultats : 75% des testeurs se sont convertis à un de ces modes de transport pour se rendre au travail



BRANCHE SPORTS & CULTURE

Dans le cadre de l'organisation des événements sportifs, les pratiques visant à limiter notre impact environnemental sont également mises en œuvre. Ainsi, sur le Marathon de Genève, un partenariat a été noué avec les Services Genevois (SIG) pour éliminer les bouteilles et encourager la consommation d'eau du robinet. Pour les événements de voile, le recours aux gobelets réutilisables est systématisé (gobelets lavés 4 fois en moyenne sur la Route du Rhum - Destination Guadeloupe 2022).

Depuis 2021, les événements nautiques que nous réalisons, font l'objet d'une démarche de quantification des émissions carbone, préalable à la mise en place d'actions de sensibilisation et de changement des pratiques des parties prenantes. Afin de sensibiliser les spectateurs et les participants, plusieurs partenariats ont également été développés avec :

- **Surfrider Foundation Europe**, lors de plusieurs événements de course au large, dont La Route du Rhum - Destination Guadeloupe 2022 ;
- **Batmaid**, pour assurer le recyclage des déchets ;
- **Aremacs**, pour améliorer le tri des déchets

- **Bilifou Bilifou**, association africaine à laquelle sont donnés les stocks de produits (provenant des collectes organisées sur le village du marathon ou des surplus).



Indicateurs de performance

Objectifs médias : maintenir au moins 75 % de papier recyclé pour la production du journal.

La maîtrise des impacts environnementaux est un enjeu fort pour le Télégramme en particulier, avec la production d'un journal papier en grande quantité, nécessitant la consommation de papier, consommables, énergies en grande quantité. Toutefois comme expliqué plus haut, le cycle de production est suivi avec des actions de recyclage, réutilisation et gestion des déchets. Nous tenons particu-

lièrement à tenir l'objectif de 75 % de taux de papier recyclé dans le journal Télégramme, condition sine qua non pour la réalisation d'un journal au standard CITEO.

Nous avons exclu l'événementiel et Hellowork, pour lesquels nous n'avons pas d'outils/indicateurs permettant de déterminer un ICP.

MÉDIAS & COMMUNICATION

2023 **75 %** minimum de fibres recyclées utilisées dans le journal Le Télégramme

2022 **70 %** minimum de fibres recyclées utilisées dans le journal Le Télégramme

L'objectif de part de papier recyclé dans la composition du journal a été réévalué à 75% par CITEO et a été atteint en 2023.

La mise en place de cette exigence a été atteinte grâce aux partenariats forts noués avec des acteurs français et internationaux. Nous maintiendrons nos efforts dans les années à venir pour que ce seuil soit toujours atteint.

CONCLUSION

Ce document a été élaboré en concertation avec les différentes branches d'activité du Groupe Télégramme afin de mettre en lumière les actions économiques, sociales et environnementales menées tant en interne qu'en externe.

En 2023, la branche Emploi, Recrutement & Formation, via les activités de Hellowork, a consolidé sa position de leader en France dans les domaines de l'emploi, du recrutement et de la formation. Malgré les défis persistants, la Branche Médias & Communication a affronté avec détermination les pressions du marché de la presse, tandis que la Branche Sports & Culture a poursuivi ses efforts pour proposer des événements sportifs de qualité.

Dans un souci constant d'améliorer son offre et de coller aux attentes de ses parties prenantes, le Groupe Télégramme a continué d'investir dans des projets et des individus favorisant son adaptation économique, sociale et environnementale. Ces initiatives ont contribué notamment à l'amélioration continue de la performance économique de ses branches, au bien-être de ses salariés, à l'amélioration de son empreinte carbone et à un impact plus positif sur son territoire.

En prévision des futures exigences européennes et dans un engagement résolu envers les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, le Groupe Télégramme prévoit, en collaboration avec chacune de ses branches, de lancer en 2024 le chantier de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Cette démarche vise à fournir une évaluation détaillée des pratiques de durabilité de l'entreprise, dans le but d'assurer une transparence accrue et une meilleure responsabilité vis-à-vis de ses parties prenantes. Ce chantier CSRD s'inscrit dans une démarche RSE définie au niveau du Groupe Télégramme qui sera ensuite adaptée, prise en main et mise en œuvre au sein de chaque branche.