



« NOUS PRENONS
EN COMPTE L'ÉVOLUTION
DES ATTENTES COLLABORATEURS
POUR AMÉLIORER
NOTRE ATTRACTIVITÉ. »

SYLVIE FOUILLOUSE

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

Quelles mesures avez-vous prises en faveur des collaborateurs en 2021 ?

L'année 2021 s'est avérée complexe. Nous avons été sous le coup des contraintes sanitaires qui nous ont imposé plusieurs stop and go de l'activité et des collaborateurs, exigeant de leur part engagement, agilité et transversalité. Nous avons mis en place un fonctionnement décloisonné qui favorise la solidarité et l'entraide entre les équipes dans un contexte de doute sur nos métiers et notre secteur. En complément du maintien de la distribution d'actions gratuites, notre politique sociale volontariste s'est illustrée par des mesures d'accompagnement comme la compensation salariale du chômage partiel pour les salaires inférieurs à 3000€ et le versement de 70% des enjeux de variables des collaborateurs. Par ailleurs, nous avons fait appel au dispositif de FNE pour développer des formations autour de la RSE, la sécurité et du digital.

Comment avez-vous pu conserver les liens et la motivation des collaborateurs en 2021 ?

Notre credo repose sur le bien vivre en entreprise. Dans le prolongement des obligations de télétravail, en France et à l'étranger, nous avons mis en place des chartes de télétravail en adéquation avec nos valeurs fondamentales de respect de nos engagements envers les salariés. Pour maintenir le lien, de nombreuses visioconférences ont été organisées, aussi bien dans les pôles, qu'à l'échelle du Groupe avec

l'ensemble des collaborateurs tel le colloque digital au Brésil. Le développement de compétences transversales, à l'image de notre stratégie EurExploit et la création d'une direction générale en charge de la transformation, a insufflé une véritable dynamique pour renforcer nos capacités d'innovation. L'ensemble de ces mesures a accéléré notre transformation initiée en Aubrac depuis quelques années.

Que reprenez-vous de cette crise aussi inattendue qu'exceptionnelle ?

Elle va nous laisser un héritage d'engagement et de solidarité au vu des épreuves subies ensemble, fondamental pour le futur développement de l'entreprise. Cette crise nous a contraints à vivre de manière plus repliée sur soi. Les notions de contact, de partage et d'échange en ont souffert. Il nous faut nous rouvrir au quotidien, recréer des échanges. Nous avons accentué nos efforts en matière d'inclusion, de parité et d'intégration autour du handicap et de l'insertion. Et nous prenons en compte l'évolution des attentes des collaborateurs, ce qui signifie les fidéliser, améliorer notre attractivité en 2022, comme nous l'avons fait en 2021, en vue d'attirer de nouveaux talents dans un marché de l'emploi tendu. Nous devons valoriser nos actions sociales et sociétales marquantes, au titre d'exemple : la signature du Pacte de l'emploi avec la mairie de Paris et le projet Euréka initié en 2021, qui favorise la formation et l'intégration d'ouvriers en Région Parisienne.

2022

COMMENT NOS
COLLABORATEURS
VOIENT 2022 ?**MATHIEU MODOLO,**
CHARGÉ DES RESSOURCES
HUMAINES – VOYAGE
SAMARITAINE

L'orientation de la Samaritaine d'un point de vue RH reposera sur la fidélisation de nos collaborateurs avec des mesures d'optimisations de l'organisation du travail, un recrutement plus efficace et plus responsable. Nous nouerons des partenariats avec des centres de formations et des partenaires sociaux et engagerons la montée en compétence de nos collaborateurs en favorisant le cadre managérial pour optimiser les enseignements.

**TAMARA VELCEK,**
RESPONSABLE INCLUSION &
DIVERSITÉ GROUPE

En 2022, nous placerons au cœur de notre stratégie la diversité et l'inclusion, guidés par l'envie de construire un environnement de travail qui capitalise sur notre diversité. De réelles opportunités de performance économique et sociale seront des incontournables dans nos processus RH. Elles s'inscriront dans toutes nos opérations et agiront tel un réel levier de cohésion et de bien-être au travail.

**ANAÏS BECAERT,**
RESPONSABLE RH ET PAIE
LOU RUGBY

2022 sera un tournant après ces deux dernières années. Le Groupe a une réelle volonté de conserver les bonnes pratiques et se tourner vers l'avenir. La période atypique que nous avons vécue a permis, notamment au niveau des RH, de tendre vers un renouveau grâce à notre esprit pionnier. Nous avons de belles aventures humaines à vivre, d'extraordinaires projets à venir et qui sait également un titre pour notre équipe du LOU Rugby.



SIGNATURE DU PACTE DE L'EMPLOI - PARIS, FRANCE



« NOUS POURSUIVONS LA DIGITALISATION DE NOS OUTILS COMMERCIAUX ET MARKETING POUR APPORTER UN SERVICE EXPOSANT COMMUN AUX TROIS PÔLES. »

DAMIEN TIMPERIO

DIRECTEUR GÉNÉRAL EN CHARGE DE LA TRANSFORMATION ET DE L'AMÉRIQUE LATINE

Quelles ont été les particularités de l'Amérique Latine durant 2021 ?

L'Amérique Latine n'a pas connu de stop and go. Elle a eu l'opportunité de reprendre les activités dans des conditions acceptables en septembre pour le Chili et en novembre pour le Brésil. Nous sommes restés près de nos clients et avons pu tenir notre salon des mines au Chili et la Biennale du Livre à Rio, unique événement culturel de 2021 au Brésil ! Sans oublier les salons de São Paulo et le Grand Prix de FI. Depuis lors, le continent n'a pas vécu de nouvelles restrictions, les perspectives redevenant favorables.

Comment se sont déroulées vos opérations sur le continent ?

Nous nous sommes orientés vers le digital avec des salons virtuels afin de maintenir les liens avec les communautés que nous animons. Pour préparer les deux grands salons, nous avons exploité en amont nos plateformes digitales pour une hybridation des événements, en mode physique et digital simultanés. Nous avons également opté pour un management de proximité via une multiplication de réunions avec les équipes et les managers afin de maintenir l'ensemble à niveau. Le contrat remporté pour la gestion d'une durée de 30 ans de l'espace événementiel Anhembi a permis de maintenir les équipes actives et positives. Au Chili, nous avons gagné deux projets de gestion d'espace

qui vont se concrétiser en 2022 : un pour Casa Piedra à Santiago et l'autre un parc des expositions temporaire : Parque Fisa. Ces succès ont permis de mieux structurer, de maintenir le lien, et surtout d'assurer du travail aux équipes pour préparer le rebond. Aussi, le Groupe a accompagné les salariés au Brésil et au Chili pour le maintien de leur rémunération et éviter le chômage.

En ce qui concerne la transformation du Groupe, quels ont été les faits marquants de cet exercice ?

Les prochains JO de Paris en 2024 agissent comme une référence majeure pour structurer nos services en fonction des attentes les plus rigoureuses du marché. Que ce soit en termes d'insertion, d'environnement et de processus d'achats, nous pouvons illustrer les grandes évolutions sociétales grâce à des salons comme Expobiogaz et HyVolution. En interne, nous accélérons les projets digitaux. Nous avons ainsi lancé celui du CRM pour les pôles Live et Venues, en association avec le cabinet EY, en vue de le déployer en 2022. Nous poursuivons également la numérisation de nos outils commerciaux et marketing pour créer une interface unique. L'objectif est d'apporter un service exposants unique et commun aux trois pôles. Nous dédions à ce projet une équipe dont la responsabilité sera de gérer ce service avec cette interface unique et le projet de Store qui concerne la digitalisation de l'ensemble des services du groupe.

Quelle a été la motivation de la création de la Direction Générale de la Transformation ?

Cette nouvelle direction transversale rassemble les directions du digital, de l'innovation et de la RSE et crée une dynamique pour nous préparer aux évolutions qui bousculent nos marchés. Le rebond que nous avons connu s'est accompagné d'une prise de conscience générale : le regard de nos clients et de nos collaborateurs a évolué quant aux questions liées à l'environnement, aux enjeux sociétaux ainsi qu'à l'économie circulaire. La RSE est résolument placée au cœur de nos activités. Nos clients et les instances institutionnelles comme les collectivités publiques et les associations jugent nos offres en ce sens. La crise nous a rappelé que la position de GL events sur ses marchés impose une responsabilité de premier ordre y compris sanitaire. Les actions engagées ont été récompensées par l'obtention du label Safe & Clean de l'Apave pour garantir l'excellence de nos événements en termes sanitaires et d'accueil face au Covid. Il nous faut devenir pionnier sur ces sujets essentiels et contribuer à l'évolution de la société.

Quels sont les enjeux majeurs en matière de RSE ?

La RSE est devenue un enjeu de performance globale pour nos activités, pour la marque employeur et pour être attractif, pour le business et les appels d'offres, pour la performance opérationnelle afin d'améliorer l'inclusion et la réglementation en vue de respecter le droit, éviter le gaspillage alimentaire, favoriser le traitement et la valorisation des déchets, appliquer le décret tertiaire qui vise à réduire de 40% la consommation d'énergie.

Comment s'organise le pilotage de ces enjeux au sein du Groupe ?

Nous avons construit et structuré une démarche de management globale afin d'intégrer la RSE au quotidien. Elle s'appuie sur des collaborateurs référents qui travaillent en partenariat avec les DG des trois pôles et les directeurs de BU. Ils se réunissent régulièrement pour faire le point des avancées en la matière. Il s'agit également d'étendre notre politique sociale à nos partenaires en ayant la même vigilance et en intégrant les critères RSE dans nos cycles d'achats. 2021 a été une année importante de structuration.

Quel fait majeur ressort de l'année 2021 en termes d'innovation ?

En prévision du rebond, nous avons mis en place un programme d'open innovation avec l'Institut Matrice et l'École 42. Nous avons organisé pendant six mois plusieurs hackatons avec 200 étudiants qui ont débouché sur quatre projets retenus. Par ailleurs, deux autres projets entrepreneuriaux ont été développés par des équipes pluridisciplinaires internes. Nous souhaitons pérenniser et accélérer ces initiatives grâce à la mise en place d'un fonds dédié à l'innovation. L'objectif est d'accompagner et d'incuber des start-ups, de renforcer la création de contenus et d'accélérer les partenariats.



LA RESPONSABILITÉ AU CŒUR DE LA REPRISE

En 2020 et 2021, malgré les fortes contraintes sanitaires portant sur ses activités, le Groupe a poursuivi son engagement pour développer ses expertises métiers. La reprise a été l'occasion de consolider la résilience du Groupe et d'orienter sa transformation autour des 3 grandes responsabilités de l'entreprise : sociétale, sociale et environnementale sur la base des programmes Think Green, Think Local, Think People, Think Safe et Think Ethics développés depuis quelques années.



LES MÉTIERS DE GL EVENTS PERMETTENT LA RENCONTRE

Le Groupe s'est toujours engagé pour la qualité et la sécurité des événements livrés, accueillis ou organisés ; toutes ses filiales s'impliquant au sein de leurs écosystèmes pour créer de la valeur au-delà de leurs intérêts business.

Principales réalisations de l'année 2021

- renouvellement du label Safe & Clean,
- démarche d'Open Innovation menée avec l'institut Matrice,
- ouverture de la Passerelle au Centre des Congrès de Lyon,
- première édition des Halles inclusives,
- développement des collaborations avec le secteur de l'économie sociale et solidaire.

RESPECTUEUX DE LA NATURE, LE GROUPE INVESTIT POUR PROPOSER LES MEILLEURS MOYENS TECHNIQUES

Chacune des sociétés du Groupe investit pour mieux préserver les ressources naturelles, pour s'inscrire au quotidien dans une démarche d'économie circulaire.

Principales réalisations de l'année 2021

- investissement dans des solutions comme les groupes à hydrogène,
- signature de l'initiative sectorielle Net Zero Carbon Events,
- commercialisation de stands modulaires 100% réutilisables,
- Partenariat global avec un prestataire pour la gestion et le recyclage des déchets.

ASSUMANT SA RESPONSABILITÉ SOCIALE, LE GROUPE ENCOURAGE L'ESPRIT D'ÉQUIPE ET DE SOLIDARITÉ

Les sociétés du Groupe mettent en œuvre des politiques sociales soucieuses de l'épanouissement des personnes et de leurs compétences, favorisant le recours à l'insertion et à des partenariats solidaires et innovants avec les fournisseurs ou sous-traitants.

Principales réalisations de l'année 2021

- création d'emplois dans les territoires, souvent non permanents dans le contexte de crise sanitaire,
- augmentation de 50% de l'effort de formation (vs 2020),
- collaborations renforcées avec des entreprises issues de l'Économie Sociale et Solidaire,
- signature du Pacte pour l'emploi de la Ville de Paris,
- pérennisation du télétravail.

Car la performance environnementale et sociale est l'affaire de tous au quotidien, l'année 2021 fut une année de transversalité et de structuration.

Note :

L'intégralité des indicateurs de performance environnementale et sociale sont accessibles dans la Déclaration de performance extra-financière du groupe.



HEAVENT - PARIS, FRANCE



SIRHA - LYON, FRANCE



NOTRE POLITIQUE SOCIALE ET DE SOLIDARITÉ

L'enjeu social de GL events en 2021 s'est inscrit dans le prolongement de 2020, intégrant la sécurité des collaborateurs, la préservation de l'emploi et des compétences clefs face à la crise sanitaire. Réussir le rebond du second semestre fut la priorité, première étape du retour à une croissance dynamique. Dans cette période contrainte, le Groupe a renforcé son engagement en faveur de l'inclusion.

OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SÛR ET ÉPANOUISSANT ET PÉRENNISER LE TÉLÉTRAVAIL

L'année a été bien évidemment marquée par la sécurité sanitaire. Le Groupe a massivement favorisé le télétravail, respectant les protocoles sanitaires en vigueur dans les différents pays. GL events a choisi de déployer dans ses filiales des chartes de télétravail pour anticiper la situation post-crise sanitaire, notamment en France et au Brésil en concertation avec les partenaires sociaux des différentes sociétés. Année de fidélisation aussi des collaborateurs clefs face à la tension croissante sur le marché de l'emploi et à une reprise économique différenciée selon les secteurs d'activité.

FAVORISER LE BIEN-VIVRE AU TRAVAIL

Le télétravail est limité aux métiers qui le permettent et les fonctions éligibles ont été déterminées pour chacune des sociétés du Groupe. C'est une option proposée aux collaborateurs qui suit un processus de validation managériale et qui est soumise à des conditions préalables : un environnement de travail permettant la concentration, l'accès sécurisé aux réseaux du Groupe et le retour possible sur le lieu de travail dans un délai raisonnable en cas de nécessité.

RECRÉER LE LIEN SOCIAL

Des séminaires digitaux, intitulés Reboost, regroupant l'ensemble des collaborateurs représentant tous les pays du Groupe ont été organisés au cours de l'année. Ces rencontres virtuelles ont permis de retisser le lien social et de réengager les équipes après ces périodes d'activité réduite. Lorsque les situations sanitaires dans les différents pays le permettaient, des lieux de rencontres physiques en petits comités ont été proposés pour maintenir la cohésion. Des outils collaboratifs, des moments conviviaux ont permis de maintenir les contacts.

ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

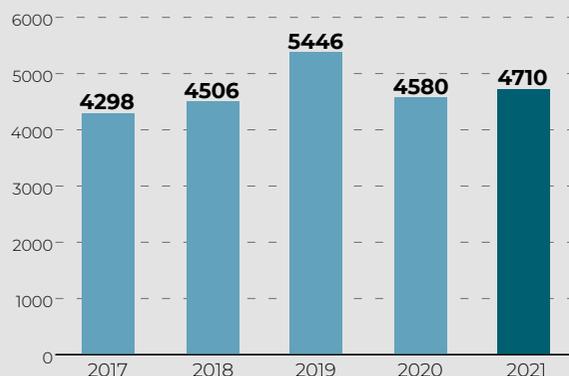
Des initiatives locales ont permis de développer des programmes d'accompagnement physique (Application bien-être de SPART par exemple). Il propose un programme de remise en forme à ses collaborateurs. Le projet « Objectif Reprise ! » développé en région Île-de-France a obtenu le Prix Coup de Cœur des Trophées Sentez-Vous Sport 2021 décerné par le CNOSF (Centre National Olympique et Sportif Français).

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les femmes et les hommes du Groupe sont sa principale richesse, attentif au respect et à l'épanouissement de ses collaborateurs. Cette crise fut pour tous particulièrement éprouvante, exigeant de tous une capacité de réactivité, de résilience et d'adaptation. La formation professionnelle a permis d'ajuster les compétences à l'environnement de l'entreprise. Les plans de formation ont été construits dans chacune des filiales en concertation avec les managers, les responsables des ressources humaines opérationnels et la Direction Générale. Et la priorité a été donnée à la responsabilité sociale et sociétale du Groupe : les formations sécurité, management et RSE ont représenté plus de 60 % des formations, 20 % consacrés au digital.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PRÉSENTS

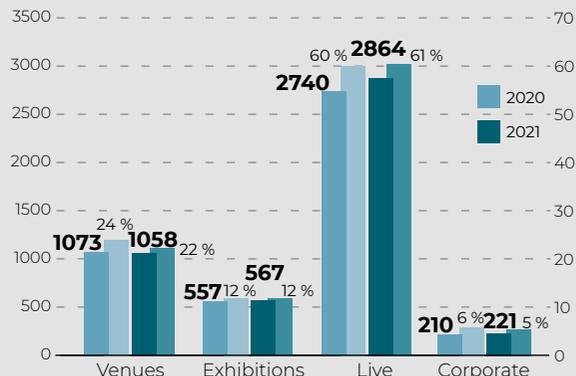
(AU 31/12/2021)



Au 31/12/2021, les effectifs totaux du Groupe GL events représentent 4710 personnes, soit une progression par rapport au 31/12/2020 de 2,83%, après une année 2020 de décroissance de 16%.

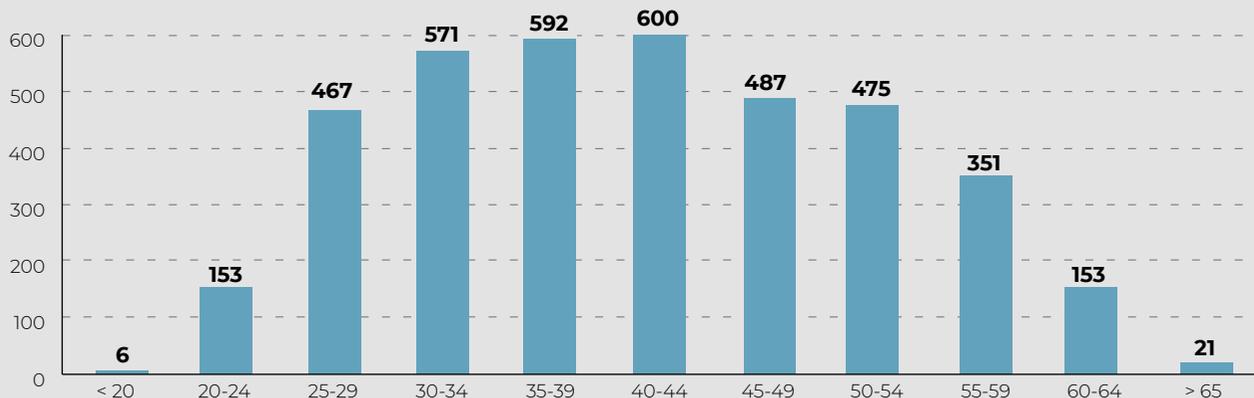
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PÔLE

(AU 31/12/2021)



La répartition des effectifs entre les différentes activités est stable entre 2020 et 2021 ; de façon durable, les effectifs des activités Live représentent plus de 60% des effectifs globaux.

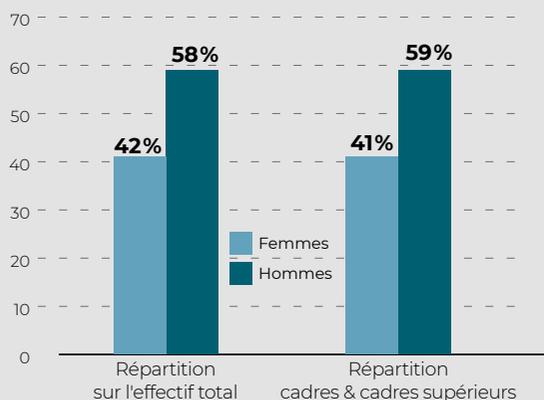
PYRAMIDE DES ÂGES-EFFECTIF PERMANENT MONDE (AU 31/12/2021)



La pyramide des âges reste équilibrée avec un renforcement de la part des collaborateurs de moins de 30 ans et une stabilité de la part des plus de 50 ans

L'année 2021 a été une année d'intégration de compétences nouvelles pour répondre notamment aux enjeux de la transformation numérique, environnementale et sociale, et de préservation de l'expérience et l'expertise, clés de transmission des savoirs.

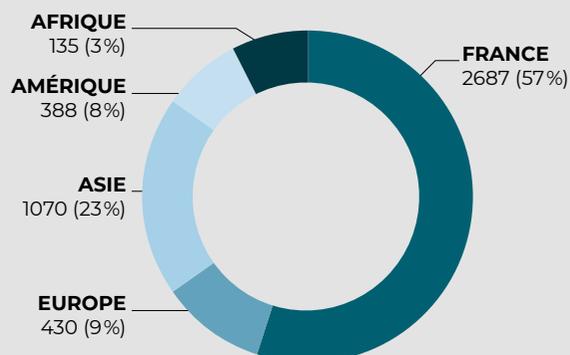
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE ET STATUT (AU 31/12/2021)



La proportion des femmes est en très légère progression sur les deux dernières années dans l'ensemble du Groupe et atteint 42% en 2021.

Des écarts importants existent entre les différentes activités. Un point significatif est l'augmentation de la part des femmes dans nos activités Live, secteur traditionnellement plus masculin.

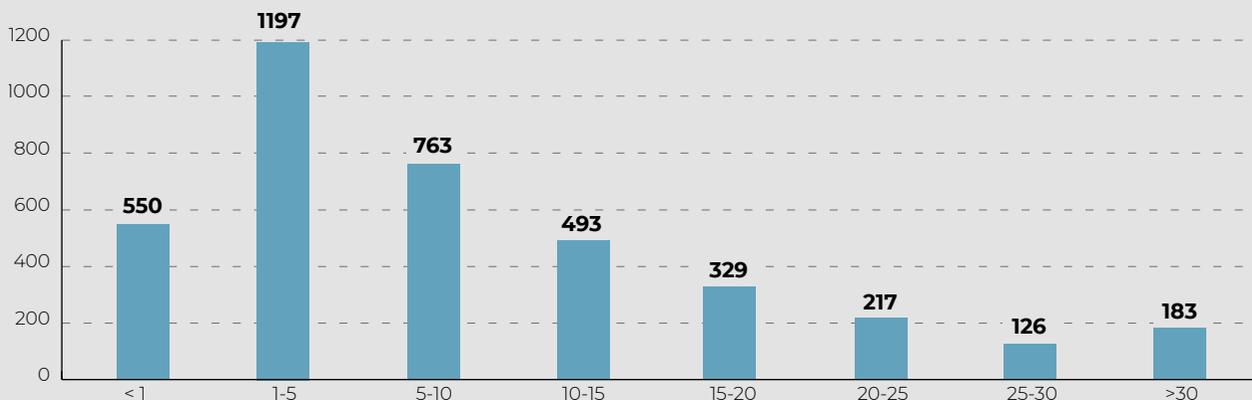
EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (AU 31/12/2021)



La part des effectifs en France reste majoritaire à 57%. Les effectifs en Asie continuent de croître, en valeur absolue et en part relative, en cohérence avec la stratégie de développement du Groupe notamment en Chine.

RÉPARTITION DES ANCIENNETÉS DANS L'EFFECTIF TOTAL INSCRIT (AU 31/12/2021)

(AU 31/12/2021)



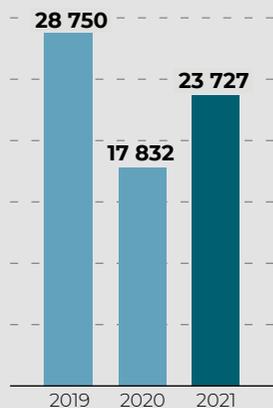
L'ancienneté moyenne au 31/12/2021 s'élève à de 9,3 ans, soit en baisse de 6 mois par rapport à 2020. C'est en France qu'elle est la plus élevée, en cohérence avec l'histoire et le développement du Groupe.

L'ancienneté des femmes, comme leur âge moyen, est plus faible. Cela traduit une féminisation progressive des métiers du groupe.

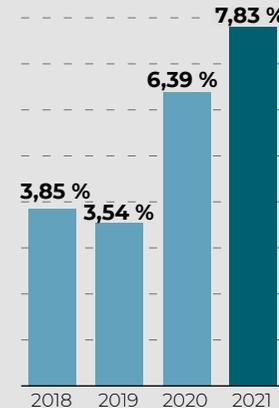


REBOOST - LYON, FRANCE

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION (PÉRIMÈTRE FRANCE)



ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME (PÉRIMÈTRE FRANCE)

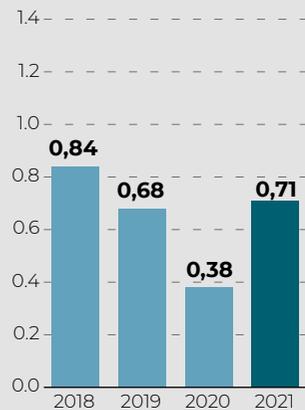
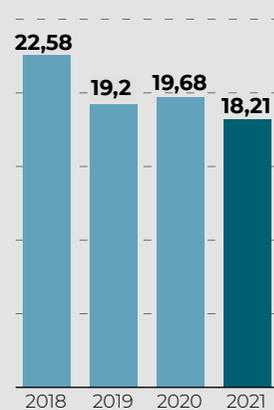


La formation a été accentuée malgré la poursuite de la crise et centrée sur l'évolution des compétences, en lien avec les évolutions sociétales, technologiques et du management, du fait des changements d'organisation du travail.

L'évolution du taux d'absentéisme, après une décroissance continue depuis 2017, connaît en 2020 et 2021 une hausse significative. Ce taux reflète en pleine pandémie la responsabilisation et les mesures de précaution prises dans les différentes sociétés du Groupe et par les collaborateurs pour protéger leur santé, celle de leur famille et de leurs collègues.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE* (PÉRIMÈTRE FRANCE) ÉVOLUTION DU TAUX DE GRAVITÉ** (PÉRIMÈTRE FRANCE)



On notera que le taux de fréquence sur le périmètre France a légèrement diminué entre 2020 et 2021, malgré la reprise d'activité forte du second semestre.

Le taux de gravité augmente en 2021 de 0,33 point par rapport à 2020, et retrouve un niveau proche de celui d'avant-crise.

* Nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail

** Nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées

NOS EXPERTISES AU SERVICE DE LA RENCONTRE



PROTÉGER LA RENCONTRE PAR DES MESURES RENFORCÉES

Sur l'exercice 2021, encore fortement impactés par les contraintes sanitaires, le Groupe a poursuivi ses activités en assurant la qualité et la sécurité des parcours pour protéger ses visiteurs et ses partenaires.

Nos équipes se sont données pour objectifs de :

- ✓ **RASSURER** l'ensemble des partenaires publics et privés,
- ✓ **ÊTRE CONFORME** aux directives des autorités gouvernementales et sanitaires compétentes,
- ✓ **GARANTIR** un niveau de qualité harmonisé et d'excellence pour l'ensemble des métiers du Groupe.

Cette protection fut assurée par une démarche itérative dans le respect des évolutions et des directives des autorités compétentes. L'initiative a été collaborative, pluridisciplinaire, encadrée par l'équipe risques, audit et contrôle internes du Groupe.

Notre démarche s'est articulée autour de 3 grands axes :

Protéger par des mesures renforcées (HY- PRO – DIS)

- hygiène et nettoyage renforcés,
- protection des personnes,
- distanciation physique et contrôle des flux.

Piloter le dispositif sanitaire

- gestion des incidents,
- formation et prévention,
- le Label Safe & Clean, gage de qualité de nos protocoles, renouvelé en 2021.

S'adapter au risque

- nommer un référent sanitaire,
- établir une communication ajustée,
- élaborer et mettre en place des protocoles sanitaires par métier, conformes aux exigences des autorités compétentes.

FAIRE PREUVE DE RÉSILIENCE ET ADAPTER LES MÉTIERS DU GROUPE

Face à cette situation exceptionnelle, le Groupe a dû anticiper et proposer aux clients des solutions adaptées. Les filiales ont réagi en proposant des innovations pour répondre aux contraintes imposées par la crise et renforcer les dispositifs sanitaires.

PROPOSER DES SOLUTIONS D'AMÉNAGEMENTS TEMPORAIRES ET MODULABLES POUR GARANTIR LA DISTANCE PHYSIQUE

Pour respecter les capacités d'accueil imposées et éviter des zones de rassemblements aux heures de forte affluence, les solutions d'aménagements temporaires ont offert la possibilité de créer des zones tampon en extérieur afin de garantir la distance physique à l'intérieur. Par exemple, au Brésil, le Groupe a déployé des solutions pour respecter la distanciation physique et la séparation des flux dans les événements (espaces individuels, cloisons), zones de décontamination.

RENFORCEMENT DE LA SURVEILLANCE ET DES PROCESS D'ACCUEIL : SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES

Le Groupe a mis en place des équipements permettant de renforcer la surveillance des symptômes : centres de dépistages et bornes de prise de température. Des équipes « vigilance sanitaire-Covid-19 » ont été mises à disposition sur les événements. Elles ont veillé à l'application des gestes barrières et à la conformité de l'ensemble des mesures mises en œuvre.

REBOOSTER NOS ÉQUIPES POUR REVENIR EN TOUTE CONFIANCE

En juillet 2021 dans le cadre de la reprise de nos activités, le Groupe a organisé un séminaire commercial pour booster les équipes, reprendre nos activités et accueillir à nouveaux nos visiteurs et parties prenantes. Pendant ce séminaire interne, les démarches sanitaires ont été présentées comme des atouts commerciaux pour pérenniser le rebond des activités événementielles.

INNOVER POUR DÉVELOPPER DE NOUVEAUX FORMATS D'ÉVÉNEMENTS

Concernant la tenue des événements en présentiel, des solutions de prestations digitalisées ont été proposées, pour réduire les risques de contact et de transmission du virus (flyers, brochures digitales, badges numériques, solutions de paiement sans contact, réalité virtuelle).

Les offres digitales ont été développées pour proposer des événements 100 % digitaux ou hybrides. Ces nouvelles solutions ont offert l'opportunité de concevoir tout type d'événement à distance, en restant connecté : congrès virtuels, tournages, enregistrements, interviews, productions audiovisuelles, lancements et présentations de produits.

LA QUALITÉ AU SERVICE DES PARCOURS VISITEURS

Un travail continu d'amélioration a été conduit dans les sites événementiels du groupe pour améliorer les parcours clients (y compris en matière d'accessibilité). La rénovation complète du site d'Hungexpo constitue un exemple remarquable de l'attention que le Groupe fut en mesure d'apporter à la qualité des expériences visiteurs et participants.

Début 2021, GL events a souhaité repenser la conception et la production des événements par un programme d'innovation inédit en lien avec l'institut Matrice, le Laboratoire "Repousser les frontières de l'événementiel". 40 porteurs de projets ont été sélectionnés parmi plus de 200 candidats et ont été accompagnés pendant 6 mois pour concevoir et modéliser des innovations en faveur de la qualité des expériences avant, pendant et après l'événement.

ACTEURS DU TERRITOIRE

Au-delà des rendez-vous professionnels éphémères, les événements sont de véritables boosters pour les communautés professionnelles et associatives, ils sont de puissants vecteurs du développement économique territorial. Ce sont également des démonstrateurs de la volonté politique. Gestionnaire d'espaces, GL events Venues est aussi un acteur déterminant du tourisme d'affaires, du développement économique des filières et plus largement du développement territorial au service de l'intérêt général. GL events intervient en partenariat avec l'ensemble des acteurs économiques, politiques et associatifs du territoire. À titre d'exemple, les sites lyonnais du Groupe ont lancé au sein du Centre des Congrès de Lyon un espace collaboratif et d'échanges pour l'ensemble des acteurs de l'événementiel du territoire. Il a pour vocation de fédérer et d'animer l'ensemble des acteurs autour de la transition et du développement d'un tourisme d'affaires responsable, contribuant ainsi activement aux politiques menées sur notre territoire.

ACTEURS SOLIDAIRES

Les équipes de GL events dans les sociétés du Groupe ont participé activement à des actions de solidarité en faveur de différents publics, un moyen de créer de la valeur sur les territoires et écosystèmes sur lesquels elles opèrent. Par exemple, le LOU rugby et le site de Confluence à Lyon ont participé à l'opération Semaine Solidaire, une campagne de dons auprès des associations Aida et Les Restaurants du cœur. Cette opération a permis de récolter 1400 vêtements et plus de 300 jouets à destination d'enfants hospitalisés.

En décembre dernier, le Centre de Congrès de Lyon a accueilli la première édition d'un Marché de Noël Solidaire et responsable : « les Halles inclusives », organisée par l'association Prête-moi tes ailes et soutenue par le Groupe pour laquelle une quarantaine de collaborateurs ont accompagné le projet.

L'intégralité des exposants (40 pour cette première édition) du Marché de Noël étaient des travailleurs en situation de handicap venus proposer aux visiteurs leurs produits artisanaux ou leurs prestations.



LES HALLES INCLUSIVE - LYON, FRANCE



SEMAINE SOLIDAIRE - LYON, FRANCE



ACHETEURS LOCAUX ET RESPONSABLES

Le Groupe a engagé depuis plusieurs années des démarches de collaboration avec le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire :

- Les initiatives ont été orientées vers l'emploi en faveur de personnes en situation de handicap : GL events est membre du GESAT (réseau d'entreprise du secteur adapté et protégé) depuis 2012 pour favoriser les achats auprès de ce type structure. Le Groupe est également membre du Club Handicap et Compétences depuis 2015,
- Signataire de la Charte des 1000 entreprises qui vise à développer le recours à l'insertion depuis 2017.

Pour renforcer notre politique d'Achats Responsables, notamment auprès d'entreprises du secteur de l'ESS, nous avons conclu un partenariat global avec l'Agence des Économies Solidaire pour rationaliser et structurer notre engagement.

- Tous les acheteurs du Groupe sur le périmètre France ont été formés aux achats solidaires,
- Un sourcing global a été effectué pour identifier des partenaires potentiels : avec la reprise de nos activités, des premières collaborations ont été mises en place avec des acteurs de l'ESS avec l'objectif de poursuivre et développer ces collaborations en 2022.

INVESTIR ET INNOVER POUR MAÎTRISER LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS ACTIVITÉS



INNOVATIONS & EXPERTISES

Bien que la crise sanitaire fût encore contraignante, l'année 2021 a été l'occasion pour le Groupe de démontrer sa capacité à innover sur différents métiers. Cette capacité fut illustrée par deux actions emblématiques, par lesquelles le Groupe s'impose comme démonstrateur de la Transition environnementale via ses expertises :

- Sur le pôle Live, en développant des solutions digitales répondant à de nouveaux enjeux et en proposant des produits moins impactant comme les groupes électrogènes à hydrogène,
- Sur le pôle Exhibitions, en poursuivant le développement des salons du pôle Greentech+, qui accompagnent les filières de la Transition environnementale.

L'innovation a porté sur le suivi et l'analyse de notre performance. Dans le cadre du programme d'innovation mené avec Matrice évoqué précédemment, un des groupes a initié un projet dédié : Green Advisor. Il propose un tableau de bord de gestion et d'évaluation de la performance RSE des événements et des pôles GL events.

MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS DE RESSOURCES

La maîtrise des consommations des ressources nécessite d'agir sur les comportements et le process pour maîtriser nos consommations d'énergie par la formation et la sensibilisation des équipes.

Les remplacements d'équipements existant par des solutions plus performantes sont un autre levier. Le pôle Venues s'est donné l'objectif d'équiper ses sites d'accueils en éclairages LED d'ici à 3 ans.

Pour le renouvellement de sa flotte de poids lourds, le Groupe a investi dans 4 tracteurs fonctionnant au gaz naturel.

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

L'économie circulaire est un des enjeux majeurs de notre industrie qui présente un risque de générer des déchets. Nos métiers permettent de créer des cercles vertueux de réutilisation de matériels ou d'espaces locatifs. Notre démarche de gestion des flux de déchets se structure autour de 3 engagements en amélioration continue : réutiliser > réduire > recycler.

RÉUTILISER AU MAXIMUM

Les métiers de la prestation de services et de la location de matériels ou d'espaces événementiels favorisent la lutte contre l'usage unique et sont inscrits dans une logique d'économie circulaire. En optimisant la rotation des actifs (mobilier, structures temporaires, matériels audiovisuel, espaces événementiels, énergie, cloisons...), nous favorisons la protection et les réparations pour créer des cercles plus vertueux de réemploi. L'expertise de nos ateliers de réparation au sein de nos entrepôts permet de prolonger la durée de vie de nos actifs. En dernier recours, les actifs dégradés sont recyclés via des partenaires, tel l'éco-organisme Valdélia pour les cloisons ou mobiliers usagés.

GL events a développé une expertise dans les bâtiments temporaires et modulaires. Ces solutions permettent la conception de structures démontables et remontables, moins coûteuses et beaucoup moins impactantes sur l'environnement que des bâtiments classiques.

Le Groupe s'est engagé à réduire la production de déchets à la source. Parmi les flux issus des activités événementielles, les produits alimentaires de nos prestations Food & Beverage représentent une ressource importante de réduction potentielle. Des dispositifs anti-gaspillages ont été mis en œuvre sur différents sites. Le développement de stands entièrement modulaires et réutilisables a également permis de réduire les déchets. La suppression de la distribution de bouteilles plastiques se poursuit sur nos sites. Nous poursuivons les efforts de recyclage en généralisant les test-validation-déploiement sur différents flux.

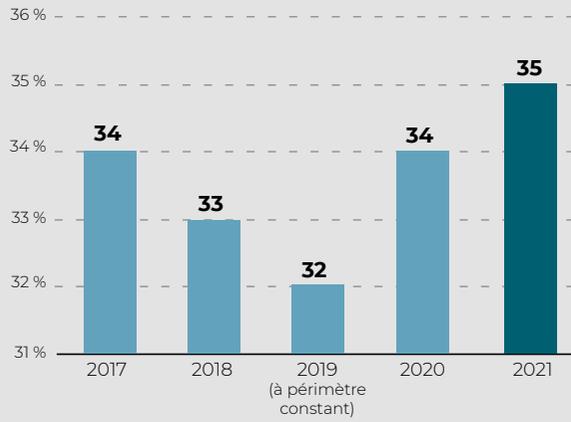
Un partenariat global a été passé en juillet avec un prestataire unique pour l'ensemble de nos sites en France pour augmenter le tri et le recyclage de différents flux produits :

- Les 5 flux classiques (papier/carton, métal, plastique, verre et bois),
- La moquette, un flux inhérent à nos activités.

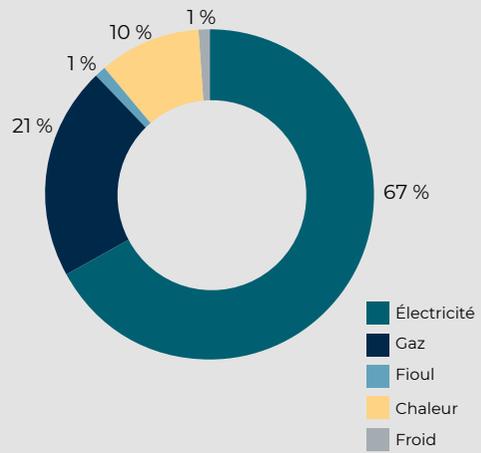
Le pilotage de ce poste a été rendu possible par la mise à disposition d'un outil en cours de déploiement.

Dans la perspective de faire progresser le tri sélectif et donc le recyclage, l'ensemble des sites événementiels français a été équipé en 2021 de poubelles spécifiques pour les visiteurs, ce qui représente plus de 5000 contenants.

ÉVOLUTION DU TAUX DE TRI GROUPE

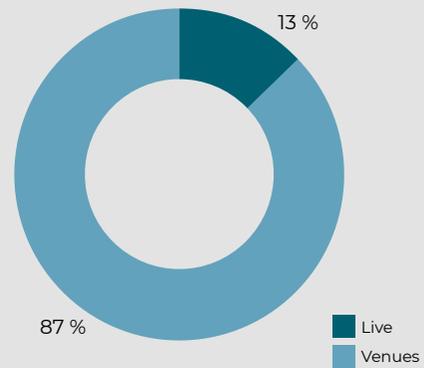


CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE PAR TYPE (EN %)



HEAVENT - PARIS, FRANCE

CONSOMMATION D'ÉNERGIE PAR PÔLE (EN %)



CONSOMMATION D'EAU*

327701 m³

* Consommation d'eau bâtiment et RIA.

Ces consommations proviennent essentiellement du périmètre GL events Venues et sont liées au nombre de visiteurs accueillis, de la typologie de manifestation mais aussi du nettoyage des espaces.

CONSOMMATION D'EAU PAR PÔLE (EN %)

