

— 2015 —

BOLLORÉ

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

- 1 **MESSAGE DU PRÉSIDENT**
- 2 **LA STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE DU GROUPE**
- 4 **PROFIL DU GROUPE**
- 6 **LE GROUPE BOLLORÉ DANS LE MONDE**
- 8 **LE GROUPE BOLLORÉ ET LA COP21**
- 10 **UNE MARQUE UNIQUE POUR UN RÉSEAU MONDIAL D'EXPERTISE :
BOLLORÉ TRANSPORT & LOGISTICS**
- 11 **UN SOCLE COMMUN AUX ACTIVITÉS TRANSPORT :
LE PARTAGE D'UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES**
- 12 **LES ACTIVITÉS**
 - 14 **Transport et logistique**
 - Bolloré Logistics
 - Bolloré Africa Logistics
 - Bolloré Energy
 - 30 **Communication**
 - 36 **Stockage d'électricité et Solutions**
 - 45 **ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS : TROIS ACTIONS GROUPE**
 - Fondation de la 2^e chance
 - Earthtalent
 - Foyer Jean Bosco – Mater Amoris
- 50 **TABLE DE CONCORDANCE**

MESSAGE DU PRÉSIDENT



VINCENT BOLLORÉ, PRÉSIDENT

« TOUTES CES INNOVATIONS QUI PERMETTENT DE SE DÉPLACER, DE CONSOMMER ET STOCKER DE MANIÈRE INTELLIGENTE DE L'ÉLECTRICITÉ SONT AUTANT DE RÉPONSES APPORTÉES AUX DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX DE DEMAIN. »

En 2015, le Groupe Bolloré a poursuivi le déploiement de ses solutions de mobilité propre et durable par le lancement, à l'occasion de la Conférence des Nations unies sur les changements climatiques (COP21), de la première ligne de Bluetram sur les Champs-Élysées. En qualité de partenaire officiel, le Groupe a également mis à la disposition des délégations des pays membres de l'ONU, une flotte de Bluebus et Bluecar®.

Il a poursuivi, notamment à l'international, le développement des solutions d'autopartage de véhicules électriques avec la mise en service de Blueindy à Indianapolis, qui sera bientôt complété par Bluetorino en Italie.

De nouvelles Bluezones, espaces de vie qui donnent accès aux populations locales à l'électricité, mais aussi à l'eau potable, à Internet et à plusieurs autres services comme les incubateurs pour jeunes entrepreneurs, ont vu le jour en Afrique au Bénin, au Congo ou encore en Guinée.

Toutes ces innovations, qui permettent de se déplacer individuellement ou collectivement, de consommer et stocker de manière intelligente de l'électricité, sont autant de réponses apportées aux questions de développement durable et de stockage de l'énergie qui sont devenues des enjeux majeurs pour les citoyens, les villes et les États.

Les métiers historiques du Groupe, le transport et la logistique, ont également anticipé dans leurs activités les inévitables évolutions technologiques mais aussi les impacts liés au changement climatique.

Ainsi notre projet de hub logistique au Havre a été reconnu comme une solution « innovante et efficace » du secteur du transport et de la logistique dans le cadre de l'exposition « Solutions COP21 ».

Le second fait marquant de l'année concerne l'organisation des activités de transport et de logistique.

Dans un contexte économique de plus en plus exigeant, avoir une meilleure visibilité auprès de nos clients est primordial pour mener à bien nos ambitions de croissance.

C'est pourquoi il a été décidé de regrouper ces activités sous une même marque : Bolloré Transport & Logistics.

L'objectif est de consolider notre position de leader en France et en Afrique et d'accroître notre développement à l'international.

Je tiens à remercier tous nos collaborateurs, femmes et hommes, qui par leur engagement partout dans le monde sont les véritables leviers de notre performance et contribuent au quotidien à relever les défis de demain.

LA STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE DU GROUPE

LES QUATRE AXES STRATÉGIQUES

- Partager une même éthique des affaires
- S'engager avec et pour les collaborateurs
- Produire et innover durablement
- Agir pour le développement local

Le Groupe Bolloré a structuré sa stratégie de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) autour d'engagements sociaux, environnementaux et sociétaux communs à chacune de ses activités. Le rapport RSE présente les enjeux spécifiques définis par les divisions déclinant les engagements du Groupe et met en lumière les actions réalisées. La politique RSE Groupe est détaillée dans le Document de référence, au chapitre 17.

LES ENGAGEMENTS

Sociaux

- Assurer la sécurité et veiller à la santé de l'ensemble des collaborateurs.
- Anticiper les évolutions des métiers, développer les compétences et promouvoir les talents locaux.
- Accompagner les changements organisationnels et favoriser la mobilité au sein du Groupe.
- Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel.
- Favoriser le dialogue social, l'implication et l'engagement des collaborateurs.

Environnementaux

Prévenir et réduire l'impact environnemental des activités.
Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales.

Sociétaux

- Instaurer une relation de confiance avec les parties prenantes.
- Renforcer l'ancrage territorial des activités du Groupe.
- Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs.

Afin d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en place de sa stratégie RSE et de mesurer sa performance extra-financière, le Groupe a défini des indicateurs pour chaque engagement.

UN REPORTING AU SERVICE DE CETTE DÉMARCHÉ

La performance extra-financière d'une entreprise ne se définit pas en tenant compte exclusivement de ses résultats économiques mais en évaluant également son impact social (salariés, fournisseurs, société civile, etc.) et environnemental. Un cadre méthodologique spécifique doit être défini pour mesurer cette nouvelle performance.

Depuis 2009, le Groupe Bolloré s'appuie sur un réseau de directeurs RSE Division et de contributeurs locaux, garants de la fiabilité du processus et des informations reportées. Il s'est doté d'un outil de reporting dédié qui a permis, en 2015, de renforcer les contrôles opérés sur les données à tous les niveaux de consolidation (société, division et Groupe) en intégrant le circuit de validation défini par les divisions.

L'étroite collaboration qui s'est instaurée en 2014 entre les équipes (division et Groupe) dédiées à la RSE et les contributeurs locaux s'est poursuivie en 2015 concernant notamment les sociétés implantées à l'international. Associées très tôt dans le processus, les équipes locales ont été sensibilisées à la méthodologie de reporting et aux techniques de vérification ainsi qu'aux enjeux légaux et extra-financiers que représente la RSE. Ils ont ainsi pu faire part de leurs difficultés tenant à des contextes particuliers, à des notions difficiles à cerner ou inusitées en droit local et bénéficier de solutions appropriées qui ont été transmises ensuite à l'ensemble des contributeurs.

En 2015, ce travail collaboratif avec les équipes RSE locales a été étendu aux responsables RH éthique, QHSE, et a facilité la collecte ainsi que la vérification des données. Ce travail sera poursuivi en 2016.

LE SYSTÈME DE GOUVERNANCE DU GROUPE

Le système de contrôle interne du Groupe repose sur :

- une dissociation des fonctions opérationnelles et financières qui garantit l'indépendance du contrôle ;
- des divisions autonomes qui ont mis en place un dispositif de contrôle et de gestion des risques adapté à leurs spécificités ;
- un référentiel clair de procédures comptables, financières et de contrôle, accessible par les divisions opérationnelles sur l'intranet.

La Direction générale et le Conseil d'administration de la société mère du Groupe veillent à l'efficacité des dispositifs de contrôle interne et de gestion mis en œuvre au sein des divisions. Ils s'appuient sur les comités de résultat, d'audit et des risques (voir le Document de référence pour le détail sur les instances de gouvernance ainsi que pour le profil des membres du Conseil d'administration).

LA PLACE DE LA RSE DANS LE SYSTÈME DE GOUVERNANCE

En 2014, le Comité éthique Groupe est devenu le Comité éthique et RSE, confirmant le fait que l'éthique constitue le socle sur lequel se fondent les engagements RSE du Groupe.

Il est composé des directeurs généraux, du responsable de l'audit interne, du Directeur des ressources humaines Groupe, des directeurs financiers, juridiques, du Directeur de l'éthique et de la conformité Groupe, des directeurs de l'éthique et de la conformité des divisions.

Des entretiens ont été menés en 2015 afin de mieux appréhender cette nouvelle dimension de responsabilité sociale d'entreprise et ses conséquences dans le fonctionnement du Comité.

En décembre 2015, le Comité éthique et RSE a défini les axes de travail pour lesquels les responsables Éthique et RSE des divisions devront initier des actions en 2016.

BILAN DES CHANTIERS 2015

Deux axes de travail annoncés en 2014 ont été finalisés en 2015 :

- les travaux sur la culture d'entreprise et l'intégration locale qui ont permis de définir, pour tous les managers où qu'ils se trouvent dans le monde, un socle d'engagements communs intégrant des enjeux RSE ;
- la valorisation des pratiques environnementales mises en place par les divisions, dans le cadre de la Conférence mondiale sur le changement climatique (COP21) (cf. pages 8 et 9 du présent rapport).

Le déploiement de la démarche ISO 26000, initiée en 2014 au sein des 9 sites pilotes de Bolloré Logistics, a été poursuivi en 2015 et sera également un chantier pour 2016.

LES CHANTIERS 2016 PORTERONT SUR :

- la définition des grandes lignes d'un plan de vigilance au niveau Groupe. Ce plan de vigilance devra se décliner ensuite par métier ;
- la mise en place d'actions relatives au respect des droits de l'homme sur un site pilote ;
- l'intégration de clauses types éthique et RSE dans les contrats « fournisseurs/sous-traitants » ;
- la poursuite des travaux initiés sur :
 - la démarche ISO 26000,
 - la mesure de l'empreinte socio-économique,
 - l'évaluation des sous-traitants et la labellisation des fournisseurs,
 - la cartographie des parties prenantes locales.

LES PRINCIPAUX REPÈRES DE NOTRE STRATÉGIE RSE

2000

Charte d'Éthique Groupe.

2003

Adhésion du Groupe au Global Compact.

2005

Constitution du réseau des correspondants développement durable.

2008

Code de conduite des affaires des sociétés des deux divisions Transport.

2009

Charte des valeurs du Groupe.

2010

Mise en place des plans d'actions RSE par les divisions.

2012

Réalisation d'une cartographie des enjeux pour chaque division.

2014

Définition d'un socle d'engagements communs à tous les managers des enjeux RSE.

PROFIL DU GROUPE

CRÉÉ EN 1822, LE GROUPE BOLLORÉ
FIGURE PARMIS LES 500 PLUS GRANDES
COMPAGNIES MONDIALES.

Coté en Bourse, il est toujours contrôlé
majoritairement par la famille Bolloré.

La stabilité de son actionnariat
lui permet de mener une politique
d'investissement à long terme.

Grâce à sa stratégie de diversification
basée sur l'innovation et sur
le développement à l'international,
il occupe aujourd'hui des positions
fortes dans ses trois activités :
le transport et la logistique, la communication,
les solutions de stockage d'électricité.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré Transport & Logistics fait partie des grands groupes de transport dans le monde, avec 36 000 collaborateurs répartis dans 105 pays en Europe, en Asie, en Amérique et en Afrique où il exerce ses activités dans les ports, la commission de transport et les chemins de fer. Il est aussi un acteur important de la logistique pétrolière en France et en Europe.

COMMUNICATION

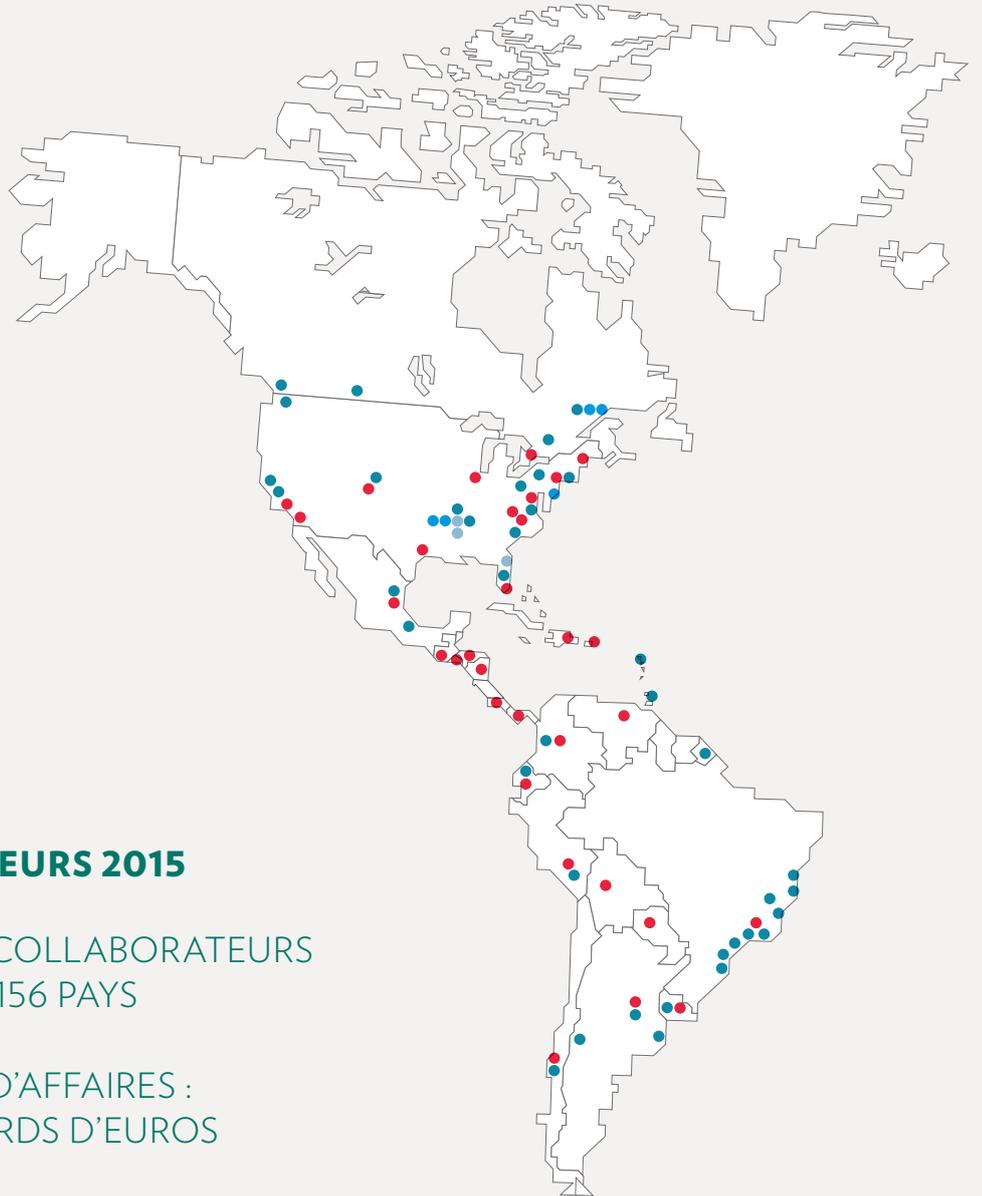
Le pôle Communication du Groupe Bolloré est constitué d'Havas, l'un des premiers groupes mondiaux de publicité et de conseil en communication, dont il détient 60% du capital au 31 décembre 2015. Il détient également le quotidien français gratuit *Direct Matin* et une participation dans Gaumont. Il est aussi présent dans les télécoms.

STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

Fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe Bolloré a fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur. Il a mis au point une technologie unique de batteries électriques Lithium Métal Polymère (LMP®) produites par sa filiale Blue Solutions. À partir de la batterie, le Groupe s'est lancé dans les applications mobiles (autopartage et voitures électriques, bus et tramways) et stationnaires de la batterie électrique, ainsi que dans les systèmes permettant de gérer ces applications (IER, Polyconseil).

AUTRES ACTIFS : à côté de ses trois activités, le Groupe Bolloré gère un ensemble de participations financières représentant environ 5 milliards d'euros à fin 2015. Son principal investissement est Vivendi, avec une participation de 14,4% au 31 décembre 2015.

LE GROUPE BOLLORÉ DANS LE MONDE

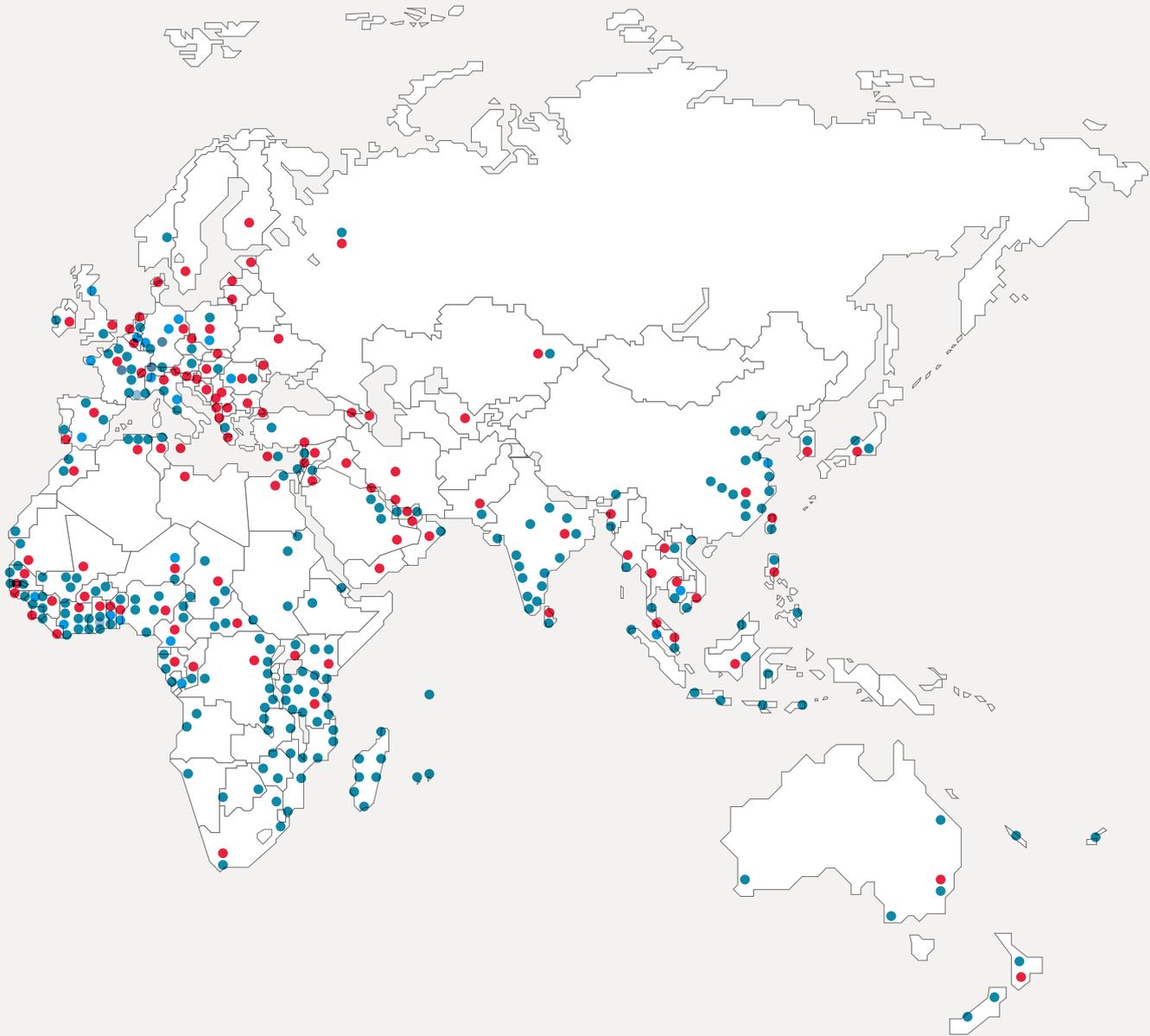


INDICATEURS 2015

PLUS DE 58 000 COLLABORATEURS
DANS 156 PAYS

CHIFFRE D'AFFAIRES :
10,8 MILLIARDS D'EUROS

RÉSULTAT NET :
727 MILLIONS D'EUROS



 Transport et logistique

 Communication

 Stockage d'électricité et solutions

 Actifs agricoles

LE GROUPE BOLLORÉ ET LA COP21

DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR ANTICIPER LES DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX DE DEMAIN

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique. Les impacts sur l'environnement liés à leurs activités sont significatifs, mais représentent également pour la société innovante autant d'opportunités de créer des produits et services qui permettront de faire face à ces nouveaux challenges.

Définir les grandes lignes de l'accord qui accélérerait la transition vers des sociétés et des économies résilientes et sobres en carbone était le défi que devaient relever les participants à la 21^e Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (COP21) qui s'est déroulée en France en décembre 2015.



Bluebus, la navette officielle des délégations des Nations unies lors de la COP21.



Green hub de Bolloré Logistics.

LA COP21 EN QUELQUES MOTS

L'objectif de cette conférence, qui a rassemblé 195 États, était « d'aboutir, pour la première fois, à un accord universel et contraignant permettant de lutter efficacement contre le dérèglement climatique ».

Elle s'est conclue le 12 décembre 2015 par l'Accord de Paris qui entrera en vigueur en 2020.

Il porte sur les points suivants :

- contenir la hausse des températures en deçà de 2 °C et s'efforcer de la limiter à 1,5 °C ;
- prendre en compte le niveau de développement et les besoins spécifiques des pays particulièrement vulnérables. Les pays industrialisés apporteront un soutien financier aux pays en développement pour la mise en œuvre de l'accord ;
- consacrer 100 milliards de dollars (91 milliards d'euros) par an d'ici à 2020 pour financer des projets permettant aux pays de s'adapter aux changements climatiques ou de faire baisser les émissions de gaz à effet de serre. Cette aide pourra être relevée, et un nouvel objectif chiffré collectif devra être présenté avant 2025 ;
- prévoir que chacun des pays revoie tous les cinq ans ses engagements pour diminuer ses émissions de gaz à effet de serre. Chaque nouvelle contribution déterminée au niveau national devra intégrer une progression par rapport à la précédente.

L'accord reconnaît l'intérêt de donner un prix au carbone, sans pour autant fixer ce prix.

Il a été proposé à la signature des États le 22 avril 2016 et devra remplir un double critère pour entrer en vigueur : 55 pays représentant 55 % des émissions devront l'avoir ratifié.

DES MOYENS DE TRANSPORT NOVATEURS POUR PRÉPARER LA TRANSITION VERS DES SOCIÉTÉS BAS CARBONE

En sa qualité de partenaire officiel de la COP21, le Groupe Bolloré a mis à la disposition des délégations des pays membres de l'ONU 10 Bluebus qui ont circulé en zone bleue pendant la phase « exploitation » de la Conférence internationale du Bourget du 28 novembre au 12 décembre 2015.

Les navettes, conduites par une cinquantaine de chauffeurs de la RATP, ont roulé 7 jours sur 7, de 6 heures à minuit et transporté jusqu'à 30 000 personnes par semaine. 8 100 kilomètres ont été parcourus en zone bleue sans émission de CO₂.

Blue Solutions a également mis quatre Bluecar® à disposition de la police de l'ONU. Ces véhicules sont restés sur site pour permettre aux policiers d'intervenir à tout moment et rapidement.

Début décembre 2015, six Bluetram ont été mis à la disposition du public gratuitement et desservi neuf stations de la place de la Concorde à la place de l'Étoile. Véritable alternative au tramway, le Bluetram, dont la spécificité est de pouvoir rouler sans rail ni caténaire, facilite les déplacements en zone urbaine et ne nécessite pas la construction d'infrastructures lourdes et coûteuses.

LES ENTREPÔTS « VERTS » RECONNUS COMME « SOLUTIONS INNOVANTES ET EFFICACES »

Le Havre, Rouen, Paris (Haropa), premier port à conteneurs pour le commerce extérieur de la France, a retenu le projet du nouveau hub logistique du Havre porté par Bolloré Logistics dans le cadre de son appel à initiatives lancé à l'occasion de la COP21. L'objectif de cet appel à projets était de mettre en lumière deux solutions « innovantes et efficaces » du secteur du transport et de la logistique dans le cadre de l'exposition « Solutions COP21 » qui s'est tenue au Grand Palais à Paris en décembre 2015.

Après Roissy et Nantes, c'est un nouvel entrepôt « durable » qui verra le jour en octobre 2016. Cet entrepôt d'une surface, à terme, de 36 000 m², respectera les normes de construction environnementales les plus exigeantes. Il devrait être certifié LEED 4 (Leadership in Energy and Environmental Design) au niveau Silver, obtenir le label BiodiverCity® et la certification Ecocert®. Ces trois certifications sont, à ce jour, quasi inexistantes pour les entrepôts en France.

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE LA COP21

Havas a contribué à sa manière à la COP21. Les 7 et 8 décembre 2015, la Fondation des Nations unies a organisé un événement exceptionnel « Earth to Paris – Le Hub » au Petit Palais et à l'Unesco dans le cadre de la COP21 pour mobiliser les citoyens du monde entier sur les questions climatiques. Pendant deux jours, des personnalités telles que Ban Ki-moon, John Kerry, Nicolas Hulot et Alec Baldwin ont pris la parole pour présenter des solutions concrètes pour lutter contre le réchauffement climatique.

Accompagné par Havas Event, Havas PR North America et Havas Paris, cet événement a été retransmis en direct sur Internet dans les six langues de l'ONU. 60 lieux de diffusion ont été installés dans 19 pays pour l'occasion. Bénéficiant de l'appui de plus de 110 partenaires influents, tels que Mashable, National Geographic, Facebook et Twitter, l'événement a généré plus de 38 000 tweets et a touché plus de 50 millions de personnes dans le monde.



Earth to Paris - Le Hub.

UNE MARQUE UNIQUE POUR UN RÉSEAU MONDIAL D'EXPERTISE : BOLLORÉ TRANSPORT & LOGISTICS

La fusion des marques SDV et Saga, devenues Bolloré Logistics au 1^{er} janvier 2016, a constitué la première étape vers le regroupement des activités de transport et de logistique sous une marque unique : Bolloré Transport & Logistics.

Désormais, Bolloré Logistics (SDV, Saga, BLP), Bolloré Africa Logistics, Bolloré Energy font partie d'un seul et même ensemble.

L'organisation des activités par secteur géographique a évolué vers une organisation par métier, chacun ayant sa propre expertise : le portuaire, la logistique, le ferroviaire et l'énergie.

Cette nouvelle organisation permet à l'ensemble des activités de consolider leurs positions de leaders en France ainsi qu'en Afrique, de générer de la croissance et d'accélérer leur développement mondial.

UNE FORTE EMPREINTE SOCIO-ÉCONOMIQUE LOCALE

La marque Bolloré Transport et Logistics, par l'intermédiaire de ses filiales, emploie 36 000 salariés à travers le monde. Ils sont répartis dans 105 pays. La fidélisation et le recrutement de talents locaux sont de véritables priorités pour ces entités qui constituent des acteurs économiques d'importance au sein des pays où elles sont implantées.

Concrètement, cela se traduit par le recrutement de collaborateurs ayant la nationalité du pays dans lequel ils travaillent.

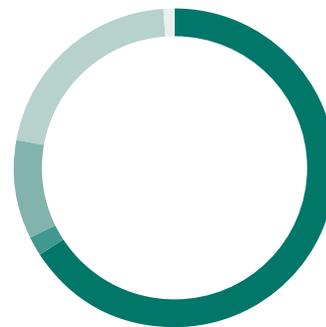
En 2015, l'ensemble des divisions Transport et Logistique ont employé 34 299 collaborateurs locaux (soit 93,2 % du total des effectifs) répartis comme suit :

- Bolloré Africa Logistics
Sur les 24 054 employés présents au 31 décembre 2015, 22 957 sont employés localement ⁽¹⁾ (soit 95,4 % des effectifs).
- Bolloré Logistics
Sur 11 613 employés présents au 31 décembre 2015, 10 233 sont employés localement ⁽¹⁾ (soit 88,1 % des effectifs).
- Bolloré Energy
Sur les 1 134 employés présents au 31 décembre 2015, 1 109 sont employés localement ⁽¹⁾ (soit 97,8 % des effectifs).

(1) Cf. graphique ci-contre.

EFFECTIFS AYANT LA NATIONALITÉ DES PAYS DANS LESQUELS ILS TRAVAILLENT

(répartition par continent, toutes divisions confondues, Bolloré Logistics, Bolloré Africa Logistics, Bolloré Energy)



- 66% AFRIQUE
- 2% AMÉRIQUE
- 10% ASIE
- 21% EUROPE
- 1% OCÉANIE

UN SOCLE COMMUN AUX ACTIVITÉS TRANSPORT : LE PARTAGE D'UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Bolloré Africa Logistics et Bolloré Logistics ont défini, depuis 2009, une politique éthique commune qui décline les principes éthiques du Groupe.

UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA CONFORMITÉ ÉTHIQUE EFFICACE

La Direction éthique et conformité des divisions Transport assure le déploiement de cette démarche ainsi que le suivi du système de management sur lequel elle repose et qui s'applique à tous les pays du périmètre des divisions « Transport ». Le réseau international de 107 délégués à la conformité éthique en 2015 (contre 91 en 2014) a pour rôle essentiel de diffuser les textes fondamentaux ainsi que les procédures correspondantes, d'apporter des explications pour les appliquer, et de contrôler leur mise en œuvre dans chaque entité. En 2015, les exigences en matière de contrôle des exportations et de sanctions commerciales ayant pris une importance accrue, la Direction éthique et conformité des divisions Transport a rédigé de nouvelles procédures « métier » afin de satisfaire les demandes des clients. Parallèlement, la création d'un module de formation dédié a été initiée ainsi qu'un cahier des charges destiné à définir les besoins pour développer un logiciel permettant de répondre plus facilement aux exigences de contrôle en matière de sanction commerciale. Un nouveau module e-learning relatif au respect des règles de concurrence a également été lancé dans le courant de l'année 2015. Par ailleurs, les salariés disposent, via l'intranet Division, des textes fondamentaux propres au Groupe, mais aussi de la réglementation, ou encore de la liste des fournisseurs référencés. Un site d'équipe a été mis à disposition des directeurs région et directeurs pays, ainsi que des délégués « éthique » région et pays. Ce dernier donne accès au manuel des procédures et à une boîte à outils permettant notamment d'utiliser des documents interactifs (l'évaluation des risques ou le questionnaire d'évaluation des fournisseurs – Due Diligence). Ce site fera l'objet d'une refonte en 2016. L'outil intranet répond parfaitement au besoin de structurer de façon standard le système de management de la conformité éthique, tout en assurant une diffusion efficace des procédures et des processus, ainsi que le reporting. En 2015, les enjeux de la démarche éthique, les textes fondamentaux et les processus ont été présentés au Comité directeur de Bolloré Energy. Des textes d'engagement propres à cette entité ainsi que des formations spécifiques ont été réalisés.

L'ÉVALUATION DES RISQUES « ÉTHIQUE »

L'évaluation des risques relatifs à l'exposition à des environnements non intégrés effectuée en 2014 a été reconduite en 2015 ; 89 entités l'ont réalisée (contre 76 en 2014). Des recommandations ont été émises à destination des entités potentiellement exposées. Elles ont concerné :

- la formation des collaborateurs (anticorruption, concurrence, Charte d'Éthique Groupe, Code de conduite des divisions Transport...);
- la systématisation des exercices de « due diligence » concernant les choix des fournisseurs et sous-traitants;
- la clarification des délégations de mandat.

La nécessité de mettre en place des actions a aussi été un thème de recommandation.

Bolloré Africa Logistics a été référencée pour la première fois en août 2014 sur la plate-forme collaborative SEDEX⁽¹⁾ (Supplier Ethical Data Exchange). SEDEX est une organisation à but non lucratif ayant pour vocation d'encourager et améliorer les pratiques d'entreprise éthiques et responsables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Regroupant des adhérents dans plus de 150 pays, SEDEX met à leur disposition une plate-forme collaborative sécurisée qui leur permet de communiquer, recevoir et consulter des informations sur les normes de travail, l'hygiène et la sécurité, l'environnement et les règles éthiques commerciales des adhérents. La démarche propose cinq étapes :

- enregistrer des données sur les normes de travail, l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'éthique commerciale sur la plate-forme dédiée;
- créer un lien vers le client pour lui donner accès à l'ensemble des informations requises par SEDEX;
- compléter en ligne un questionnaire d'autoévaluation;
- faire réaliser des audits terrain par un consultant externe accrédité (SMETA)⁽¹⁾;
- mener une phase de correction des éventuels écarts observés lors de l'audit.

Être référencé SEDEX constitue un avantage concurrentiel pour Bolloré Africa Logistics qui est ainsi en capacité de mettre à disposition des clients ou prospects un rapport sur ses pratiques éthiques et leur conformité.

Une lettre de conformité a été remise en août 2014 aux sociétés du Kenya (Nairobi et Mombasa) et en décembre 2014 aux entités du Mozambique.

En 2015, les filiales de la République démocratique du Congo et de la Zambie ont également reçu leurs lettres de conformité.

(1) SEDEX Members Ethical Trade Audit : ce référentiel d'audit repose sur les quatre grands piliers de l'éthique, soit les normes internationales du travail, la santé et la sécurité, l'environnement et les pratiques commerciales.

L'ÉVALUATION DE L'INTÉGRITÉ DES FOURNISSEURS

En 2015, les études d'évaluation relatives à l'intégrité des fournisseurs ont progressé. Elles ont porté sur les fournisseurs centraux : compagnies aériennes ; compagnies maritimes ; agents à l'étranger. 65 % du nombre total de fournisseurs ont été évalués.

Il s'agissait des fournisseurs traditionnels des divisions Transport. Les réponses qu'ils ont apportées étaient favorables en termes de conformité éthique et anticorruption. Leur référencement a donc été confirmé. Cette démarche de référencement se poursuivra en 2016 auprès de nouveaux fournisseurs.

L'ensemble des entités des divisions Transport appliquent la même démarche d'évaluation aux fournisseurs locaux.

LES ACTIVITÉS



Green hub certifié LEED - Singapour.



Havas Worldwide Prague - Amnesty International - campagne Castle.

PRÉSENT SUR TOUS LES CONTINENTS
LE GROUPE BOLLORÉ Y EXERCE
DES ACTIVITÉS TRÈS DIVERSIFIÉES.
AU TITRE DE SES ENGAGEMENTS,
LE GROUPE S'ENGAGE À CONCILIER
AU QUOTIDIEN SES PERFORMANCES
ÉCONOMIQUES AVEC SA RESPONSABILITÉ
SOCIALE, SOCIÉTALE ET LA PRÉSERVATION
DE L'ENVIRONNEMENT.



Blue Solutions à Dixinn en Guinée.



Earthtalent - projet Paribartan (Bangladesh).

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré Logistics
Bolloré Africa Logistics
Bolloré Energy

COMMUNICATION

Havas
Médias et télécoms

STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

Blue Solutions, Films plastiques
Véhicules électriques et Solutions

ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

Fondation de la 2^e chance
Earthtalent
Foyer Jean Bosco – Mater Amoris

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré Logistics

Bolloré Logistics, à travers ses marques, exerce les métiers de la commission de transports aérien, maritime et terrestre, stockage et distribution, logistique industrielle, opérations portuaires, contrôle sécurité et qualité. Acteur important de la mondialisation des échanges, la division fait de la croissance responsable un axe majeur de son développement.



Transport d'éoliennes – Bolloré Logistics.

DÉPLOIEMENT DE LA NORME ISO 26000

« L'ISO 26000 est l'unique norme internationale qui vise à fournir aux organisations (entreprises, collectivités, ONG, syndicats...) les lignes directrices de la responsabilité sociétale (RSE) quels que soient sa taille et ses domaines d'actions » (source : L'ISO 26000 en 10 questions, publication Afnor).

Suite aux évaluations réalisées sur ses neuf sites pilotes en 2014, Bolloré Logistics a formé en 2015 une équipe d'auditeurs pluridisciplinaire (issues des fonctions Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE), RSE, juridique, finance...). Cette équipe aura pour mission de définir un programme d'audits internes visant à mesurer les progrès réalisés dans la mise en place de la démarche RSE au sein de la division.

Ces auditeurs pourront s'appuyer sur les recommandations issues des évaluations ISO 26000 effectuées en 2014 sur les neuf sites pilotes afin de continuer le déploiement de la norme sur de nouveaux sites en 2016.

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

Bolloré Logistics a poursuivi en 2015 ses objectifs sociaux prioritaires :

- assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs ;
- et développer leurs compétences.

Assurer la santé des collaborateurs

La mise en place d'un système de santé efficace et accessible à tous les collaborateurs est une préoccupation majeure pour Bolloré Logistics.

Prévenir les situations de pénibilité au travail

La Direction des Ressources Humaines (DRH) en France a continué au cours de l'année 2015 le processus d'analyse de la pénibilité initié en 2014 sur les sociétés relevant des activités de commission de transport et du portuaire. Elle a également poursuivi l'évaluation de l'exposition de l'ensemble des salariés aux facteurs de risques. Cette évaluation s'achèvera en 2016.

Les premiers résultats issus de l'étude menée sur 26 entreprises implantées en France ont révélé que sur l'ensemble du périmètre peu de salariés étaient exposés à des facteurs de risques.

En 2016, une politique RH spécifique sera mise en place afin de :

- déployer une procédure d'information des représentants du personnel ;
- définir les actions à mettre en œuvre pour réduire la pénibilité au travail.

Homogénéiser les politiques « santé »

et « retraite » pour les collaborateurs de droit local

C'est un objectif fort de Bolloré Logistics qui s'attache depuis 2013 à dépasser les seules obligations légales dans le pays d'affectation des collaborateurs en la matière.



Transport d'éoliennes – SDV Logistique Internationale à Rouen.

Depuis 2015, les salariés en mobilité internationale bénéficient tous d'un package global frais de santé/prévoyance (assurance santé, assistance médicale, rapatriement, prévoyance décès ou incapacité), et ce, sans caractère limitatif (existence préalable de conditions défavorables, exclusions...). Bolloré Logistics propose également à ses salariés en mobilité un système de retraite optionnel.

Assurer la sécurité des collaborateurs

S'attacher à assurer la sécurité pour tous les salariés implique de les former aux politiques de prévention et de les préparer aux situations à risques.

Sécurité métier

Bolloré Logistics a développé une politique de formation en matière de sécurité, tant en France qu'à l'étranger. Dans ce cadre, de nombreuses actions proactives ont été menées, notamment :

- des formations d'induction HSE incluant collaborateurs, intérimaires et sous-traitants. Le nombre d'heures de formation dispensées a augmenté de 42 % en 2015 ;
- des actions de prévention des accidents du travail (en lien avec les services santé au travail).

Par ailleurs, le nombre de sites certifiés Santé et sécurité au travail (par exemple : OHSAS 18001, ILO/OHS 2001, BBS 8800, MASE, ISRS...) a augmenté de 14 %. Il s'élève à 103 en 2015, contre 90 en 2014.

Sécurité pays

Les activités de Bolloré Logistics se déploient dans des pays dits « à risques ». Afin d'assurer une sécurité maximum à ses collaborateurs, Bolloré Logistics a mis en place une procédure de validation et de suivi des déplacements. Les salariés sont informés en amont sur les conditions de sécurité des pays où ils peuvent être amenés à travailler (cartographie des pays à risques, mise à disposition du réseau sûreté de fiches pays). Ils reçoivent une information constante et permanente sur les évolutions sécuritaires des pays où ils interviennent (envoi automatique et systématique d'informations en temps réel). Ils sont géolocalisables dans les zones sensibles.

Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité

Dans un environnement mondial et concurrentiel où la réactivité et la proximité avec les clients sont des leviers majeurs, Bolloré Logistics adapte ses pratiques RH afin d'assurer la transmission des savoir-faire et d'intégrer les meilleurs éléments au sein de ses entités.

La Direction des ressources humaines de Bolloré Logistics a donc identifié deux enjeux majeurs :

- le développement des compétences ;
- la promotion de nouveaux talents.

Identifier les compétences : la mise en place d'un support d'entretien annuel unique

La DRH de Bolloré Logistics a poursuivi sa démarche relative à la mise en place d'un support d'entretien annuel unique initiée en 2014.

Ce dernier a été déployé en 2015 sur 62 pays et sera étendu à l'ensemble du périmètre en 2017.

Cette première étape d'identification des compétences permet de mettre en place des dispositifs de formation à destination des collaborateurs.

Proposer un accès à la formation pour tous

La division dispose d'un centre de formation interne, l'Institut de Formation Logistique (IFL) qui propose un large choix de formations aux collaborateurs. Basé en France, il a deux objectifs majeurs :

- former les salariés aux métiers du transport, de la logistique et de la manutention portuaire ;
- développer la qualification en favorisant la professionnalisation (formations en alternance et parcours professionnalisant). À ce titre, en 2015, 278 collaborateurs ont suivi des modules de formation professionnelle continue.

La spécificité de l'IFL est de favoriser l'implication des collaborateurs experts en tant que formateurs et ainsi de contribuer au développement du tutorat d'expertise dans l'entreprise.

Au cours de l'année 2015, 12 226 collaborateurs ont suivi une formation de l'IFL. Par ailleurs, des modules de sensibilisation (éthique, développement durable, opérateur économique agréé...) ont été dispensés à 8 491 personnes.

En 2015, l'IFL a mis en place de nouvelles modalités pédagogiques. Une plate-forme collaborative a été ouverte aux 95 personnes qui ont suivi la formation proxy (formation de manager de proximité).

Cette plate-forme permet de visualiser des contenus (vidéos, questionnaires, saynètes) qui complètent ce qui a été appris en formation et offre la possibilité aux stagiaires d'échanger entre eux. Son accès sera étendu en 2016. L'IFL a également mis en place des classes virtuelles permettant aux collaborateurs de se former à distance avec un formateur en temps réel.

Cette solution sera également reconduite en 2016.

Favoriser la mobilité et la fidélisation des collaborateurs par le management des talents

Le management des talents se traduit notamment par :

- des comités de carrière et revue des talents qui réunissent à la fois la Direction des ressources humaines et la Direction opérationnelle. Ils sont organisés annuellement par la division ;
- des programmes de formation spécifique pour perfectionner les managers dans leur pratique de management.

À titre d'illustrations :

- En France, la formation Manager du transport international (MTI 1) destiné à de jeunes managers en poste, a été poursuivie en 2015. L'objectif était d'accroître les compétences des participants en matière de RH, management, finance et commercial. La durée de la formation est de 210 heures dont 84 heures ont été réalisées en 2015.

Ce cursus a permis de renforcer l'approche collaborative et la synergie interne. Il sera reconduit en 2016.

- Le parcours de formation Management et leadership Europe (MAPS), d'une durée de quatre ans, s'adresse au « middle management » et permet d'approfondir les compétences managériales, mais aussi de créer une synergie entre personnes de différents pays à des postes identiques.

En 2015, 43 participants en Europe ont pris part à ce cursus de formation. Ce parcours renforce le manager dans son rôle, le valorise et le fidélise.

- Le parcours Senior MAPS a été initialisé en juin 2015 en Asie, à Singapour, pour accompagner des top managers occupant des postes de directeurs de régions et de pays.

Il est organisé sur quatre ans et cumule 70 heures de formation.

Augmenter la part des jeunes alternants dans les recrutements de la division

En 2015, Bolloré Logistics a poursuivi ses actions de formation d'étudiants en alternance.

- L'IFL a mis en place une quatrième promotion d'étudiants (Responsable production transport logistique). Ils ont été formés au métier du transit sur un cursus de 770 heures. Les étudiants constituant la promotion étaient intégrés dans les sociétés de Bolloré Logistics en France.

Sur l'ensemble des promotions d'étudiants accueillis, 64 % ont été recrutés.

- Bolloré Logistics a également organisé une quatrième promotion d'école de vente incluant cinq participants externes et trois collaborateurs internes. La formation d'une durée de 420 heures s'est achevée en octobre 2015 avec l'intégration de 75 % de l'effectif dans la filière commerciale en France. Cette formation a permis d'aborder les métiers de base de Bolloré Logistics tels que le transit aérien et maritime, la logistique, la douane et la relation commerciale (prospection, entretien du portefeuille et développement d'affaires).

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

Mener une politique environnementale exigeante

Bolloré Logistics s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue, se traduisant notamment par la mise en place de systèmes de management environnementaux, de la qualité ou de la sécurité.

En 2015, près d'une dizaine de nouvelles agences ont obtenu leurs certifications ISO 9001 (management de la qualité), OHSAS 18001 (management de la sécurité), ou encore ISO 14001 (management de l'environnement).

Ainsi, les agences de Rouen (France) ont notamment obtenu la certification OHSAS 18001, les agences de Pantigliate (Italie), de Hambourg (Allemagne), de Delhi (Inde) ont obtenu la certification ISO 14001 et l'agence de Mexico (Mexique) a obtenu la certification ISO 9001.

Plusieurs entités ont également été récompensées de leurs efforts par l'obtention d'une certification de système de management intégré complet comprenant : un système de management de la qualité (SMQ – ISO 9001:2008), un système de gestion de l'environnement (SGE – ISO 14001:2004), et un système de management de la santé et de la sécurité au travail (OHSAS – BS 18001:2007). Ces trois normes fournissent un cadre d'amélioration continue permettant de mettre en œuvre des méthodes, de mieux répondre aux attentes des clients, d'assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, tout en s'engageant à protéger l'environnement.

Ces trois certificats offrent de nombreux bénéfices, tels que :

- le renforcement du nom et de l'image de l'entreprise ;
- l'assurance d'un service de qualité à destination des clients ;
- la mobilisation et la participation active des collaborateurs dans les différents projets et activités de l'entreprise ;
- l'amélioration continue des méthodes et des systèmes afin de mieux satisfaire les exigences futures de l'industrie logistique.

Bolloré Logistics Dubai a ainsi obtenu cette certification en octobre, suivi par Bolloré Logistics Philippines en décembre 2015.

En matière de sûreté du fret, Bolloré Logistics Hong Kong a obtenu la certification TAPA de classe « A ». La certification TAPA (Transported Asset Protection Association) est reconnue comme la norme de sécurité par excellence dans le domaine du transport de fret. Elle est uniquement octroyée aux prestataires de services qui satisfont aux normes de sécurité les plus strictes.

Bolloré Logistics Allemagne a obtenu en septembre 2015, l'accréditation QEP (Qualified Envirotainer Provider), attestant que le personnel Bolloré Logistics est formé à l'utilisation des conteneurs Envirotainer, utilisés pour garantir le respect de la chaîne du froid, notamment dans le cadre du transport de produits pharmaceutiques.

En tout, ce sont plus de 200 certificats, labels et accréditations qui sont déployés au sein de Bolloré Logistics, garantissant à ses clients une qualité de service continue, un respect des pratiques en matière de sécurité, ainsi qu'un niveau de performance environnementale élevé.

Réduire son empreinte carbone (CO₂)

Produire et innover durablement consiste notamment pour Bolloré Logistics à porter un effort particulier à la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Mise en place d'une chaîne logistique plus respectueuse de l'environnement

Sélectionner les véhicules les moins polluants

Bolloré Logistics Singapour a poursuivi ses actions pour la mise en place d'une chaîne logistique plus écoresponsable et a mis en circulation, en mars 2015, un camion hybride au départ de son Green hub pour desservir l'industrie du luxe et de la mode au centre-ville de Singapour.

Mise en route par un propulseur électrique (jusqu'à près de 50 km/h) puis relayée par le moteur diesel, la motorisation de la navette hybride convient parfaitement à l'environnement urbain de Singapour. L'énergie cinétique produite durant les phases de freinage est par ailleurs récupérée puis convertie en énergie électrique octroyant davantage d'autonomie au véhicule.

Elle permet par conséquent une réduction de la consommation de carburant et des émissions de CO₂ jusqu'à 23 %. Elle diminue aussi les émissions de particules en suspension et les oxydes d'azote (NOx) (jusqu'à 30 % comparé à un camion classique à propulsion diesel). En plus de réduire les émissions atmosphériques, la qualité de l'environnement sonore est considérablement améliorée pour le confort des usagers dans les sites de chargement et de déchargement.

La navette hybride s'ajoute à celle déjà en circulation en Allemagne. Cette nouvelle initiative est en parfaite adéquation avec le Save Program, qui offre aux clients la possibilité de mesurer l'empreinte carbone des expéditions, de réduire les émissions de CO₂ via la conception d'écosolutions tout en améliorant la performance globale de la supply chain. Elle permet également de soutenir des initiatives de développement durable via des projets de compensation carbone.

Le slogan affiché sur le véhicule « Feel the Change » reflète la tendance pour une logistique de proximité davantage respectueuse de l'environnement en combattant la pollution atmosphérique des centres urbains et le réchauffement climatique. La nouvelle navette est une action concrète dans le secteur de la logistique urbaine.

Bâtiments écoresponsables

Bolloré Logistics a mis en service en décembre 2015 son nouveau site situé sur la plate-forme aéroportuaire de Roissy-Charles-de-Gaulle. Ce site qui abrite différentes agences de Bolloré Logistics dans un entrepôt de 30 000 m² ainsi qu'un bâtiment tertiaire de 7 500 m², traduit bien la dimension environnementale qui fut au cœur du cahier des charges dès la phase initiale du projet.

Outre son label BiodiverCity®, le site se distingue par ses différentes certifications environnementales, puisqu'il est également certifié ISO 14001, Haute Qualité Environnementale (HQE) niveau « Excellent » et Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) niveau « Gold ».

Par ailleurs, trois sites en Australie ont installé des systèmes d'éclairage à LED (lampes à diodes électroluminescentes). Ces nouveaux systèmes d'éclairage permettent d'améliorer significativement l'efficacité énergétique des bâtiments notamment grâce à leur longue durée de vie et à leur consommation électrique faible.

À titre d'exemple, pour le site de Smithfield, seulement douze mois après leur installation, les LED ont permis de réduire la consommation d'environ 90 000 kWh (la consommation moyenne journalière passant de 1 000 kWh à 700 kWh).

Évaluer son impact environnemental

Les gaz à effet de serre ne sont pas les seules émissions nocives pour l'environnement, les polluants atmosphériques sont aussi acteurs d'une dégradation de la qualité de l'air et d'une possible atteinte à la santé. Or, ces polluants ont pour source majeure les transports. Afin d'apporter sa contribution à la lutte contre la pollution atmosphérique, Bolloré Logistics a donc entrepris d'intégrer, dans ses outils de mesure de l'empreinte environnementale des transports, des informations relatives à l'impact local sur la qualité de l'air.

En complément du calculateur des émissions de CO₂ mis en place en 2013 pour les opérations de transport aérienne et maritime, Bolloré Logistics a pour objectif d'intégrer dans ses prestations un nouvel angle d'évaluation environnemental qui prendra en compte les pollutions atmosphériques, les impacts sanitaires et plus largement le changement climatique.

Les travaux de modélisation de ces externalités négatives ont été initiés en novembre 2015 et seront intégrés dans les rapports environnementaux dès le deuxième semestre 2016.

Évaluer l'empreinte eau

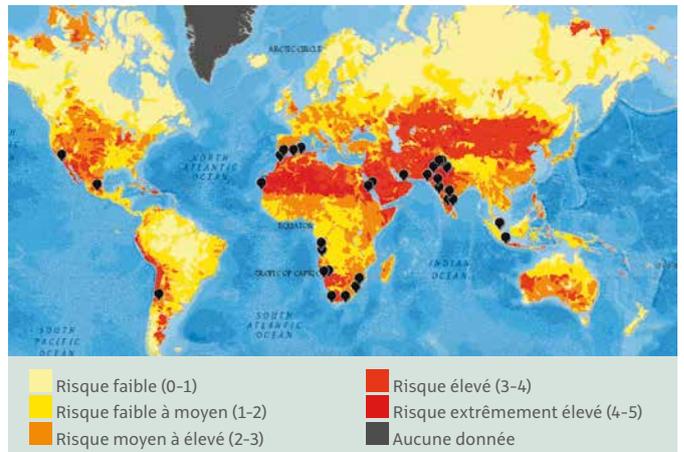
La ressource en eau constitue un enjeu important au regard des activités exercées par Bolloré Logistics du fait de ses nombreuses implantations internationales. La surexploitation de cette ressource menace un fragile équilibre à l'échelle mondiale (l'eau douce ne représente que 3 % de l'eau disponible sur la planète).

Conscient de cet enjeu, Bolloré Logistics a initié en 2015 une démarche de mesure de l'empreinte eau. Elle se définit comme le volume total d'eau douce utilisé pour produire les biens et services consommés par l'individu, le territoire, l'entreprise, ou la filière.

L'objectif de cette étude est d'identifier les sites pour lesquels les risques liés à la problématique « eau » sont les plus prégnants. La première phase



Green hub de Singapour.



Empreinte eau des régions à risque.

de cette démarche, dite de « screening », a permis de déterminer, sur plus de 600 sites dans le monde, quels sont ceux identifiés comme « prioritaires » au regard de cette problématique.

Dans un deuxième temps, une étude plus détaillée sera menée en 2016 sur ces sites prioritaires, afin de proposer des actions visant à :

- limiter les risques « eau » ;
- améliorer le reporting sur ce sujet.

Au terme de cette étude, une politique « eau » sera établie, afin notamment de proposer des recommandations ainsi qu'un plan d'actions au sein de Bolloré Logistics.

Préserver la biodiversité

L'engagement de la division est également visible concernant la protection de la biodiversité.

Sa conservation est un des aspects environnementaux majeurs de la RSE et Bolloré Logistics a souhaité, depuis 2014, diffuser et développer, notamment par la réalisation d'une charte dédiée, une stratégie biodiversité.

Label BiodiverCity®



De plus en plus de projets immobiliers sont évalués et valorisés suivant des certifications environnementales internationales Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM, LEED et HQE). Ces certifications ont commencé à intégrer la question de la biodiversité dans les projets immobiliers, sans pour autant faire l'objet d'une évaluation approfondie.

En 2013, en réponse à ce besoin, le label BiodiverCity® a été créé par le CIBI (Conseil international biodiversité et immobilier) dont Bolloré Logistics est l'un des membres fondateurs.

Ce label évalue et affiche la « performance écologique » des bâtiments autour de quatre grands axes :

1. l'engagement ;
2. le projet ;
3. le potentiel écologique de la parcelle ;
4. les utilisateurs.

Après le site de Roissy – Charles-de-Gaulle en 2014, le nouveau site de Nantes – Saint-Aignan a obtenu ce label (devenant le 8^e site au monde à être labellisé BiodiverCity®). Construit sur un terrain de 10 740 m², le bâtiment offre un espace de 2 700 m² de bureaux sur 3 niveaux. Les espaces verts représentent 49 % de la superficie totale du terrain. Les aménagements extérieurs ont été pensés de façon à préserver et enrichir la biodiversité : arbustes et plantes (habitat d'alimentation pour la faune locale), arbres dont six fruitiers, noue paysagère, merlons fleuris, retenue d'eau, parking en *evergreen*...

Au terme du processus d'évaluation, le site de Nantes a obtenu un label de niveau « Performant ». Le site a également été certifié « HQE – Niveau Exceptionnel », tant pour la phase « Programme et conception » que pour la phase « Réalisation ».

Certification Ecocert®



Bolloré Logistics a fait partie en 2015 des entreprises pilotes du nouveau référentiel lancé par la société Ecocert « Engagement Biodiversité ». Cette certification a pour vocation de valoriser les organisations qui placent l'enjeu biodiversité au cœur de leur stratégie d'entreprise.

Il vise également à structurer la prise en compte de la biodiversité dans les processus internes de l'entreprise. Cette dernière est auditée annuellement pour s'assurer de la pérennité de l'engagement.

Les sites Bolloré Logistics de Puteaux, Roissy, Nantes et le futur site du Havre ont été audités en novembre 2015 et ont obtenu la certification en décembre.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Bolloré Logistics envisage sa responsabilité sociale comme la nécessité :

- d'apporter des réponses locales à des problématiques de société sur les territoires où elle est établie ;
- d'offrir à ses collaborateurs l'opportunité d'être acteurs dans le domaine de la solidarité.

Renforcer l'ancrage territorial des activités de la division

Évaluer son empreinte socio-économique locale

Définir son empreinte socio-économique consiste à valoriser les flux financiers à destination de ses parties prenantes (salariés, fournisseurs, collectivités locales, États, etc.) et à en déduire la contribution de l'entreprise au développement local.

Cette évaluation est un enjeu de la politique RSE de la division qui souhaite mieux définir sa valeur ajoutée dans les territoires où elle opère.

En mesurant le nombre de recrutement de collaborateurs ayant la nationalité du pays dans lequel ils travaillent, il apparaît que la division Bolloré Logistics emploie 88 % de salariés locaux sur l'ensemble de ses effectifs qui s'élève à 11 613.

Cette évaluation sera poursuivie en 2016.

Instaurer une relation de confiance et nouer des partenariats pérennes avec les parties prenantes et la société civile

La division Bolloré Logistics, a choisi, sur ses domaines d'actions prioritaires de conclure des partenariats avec des acteurs de référence tels que la Banque alimentaire ou la Croix-Rouge.

Deux partenariats à l'échelle de la division :

Soutien à la Fédération française des Banques alimentaires



Bolloré Logistics a décidé de renouveler pour une cinquième année, son partenariat avec la Fédération des Banques alimentaires.

Le don versé permettra en 2016 de financer en partie la création d'une chambre de tri réfrigérée au profit de la Banque alimentaire de Saint-Malo, l'extension de l'entrepôt de la Banque alimentaire de Nantes et un projet d'insertion à destination des jeunes.

Bolloré Logistics a participé pour la quatrième année consécutive à la collecte nationale qui s'est déroulée les 27 et 28 novembre 2015. La mobilisation au sein du personnel a encore été forte puisque 140 volontaires issus de 23 agences métropolitaines y ont pris part.

Soutien à la Croix-Rouge française



Partenariat Fonds Ready

Bolloré Logistics a décidé de renouveler pour deux ans son partenariat avec la Croix-Rouge française. Ainsi, le don versé viendra de nouveau alimenter le « Fonds Ready », un outil de préparation et de réponse globale aux catastrophes utilisés à plusieurs reprises ces derniers mois :

- au Kurdistan irakien, en soutien aux populations déplacées en camps de réfugiés et dans les zones urbaines (eau et assainissement) ;
- dans le sud du Yémen afin de répondre à l'urgence sanitaire des personnes déplacées dans le gouvernorat de Shabwah (nourriture et hygiène de base) ;
- au nord-ouest du Vietnam afin de soutenir un projet de réduction des risques de catastrophe auprès des minorités ethniques de la région ;
- en Guinée pour l'ouverture d'un centre de traitement Ebola. L'intervention de la Croix Rouge, programmée jusqu'en août 2015, a intégré des activités de sensibilisation, de suivi de ces contacts, de désinfection de bâtiments et de transport de malades.

Les gestes qui sauvent

Bolloré Logistics a mis en place depuis 2013 une initiation aux gestes de premiers secours destinée à tous les salariés volontaires de France métropolitaine et des DOM. Cette initiation est organisée en collaboration avec l'IFL et réalisée par les formateurs de la Croix-Rouge française. Elle permet d'utiliser les bons gestes face à une personne inconsciente, à un malaise cardiaque et aussi en cas d'étouffement.

En 2015, près de 500 personnes ont suivi cette formation, portant à 1 700 le nombre de collaborateurs formés depuis le lancement de cette campagne.

Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs

La division Bolloré Logistics veille tout particulièrement à proposer à ses collaborateurs de s'impliquer dans des projets solidaires.

Mis en place en juillet 2012, le Comité mécénat de Bolloré Logistics est aujourd'hui constitué de cinq membres qui statuent sur de nombreux projets associatifs portés par les salariés, en rapport avec leur activité professionnelle ou leur investissement personnel. À fin 2015, 24 associations avaient bénéficié d'une aide financière (dont six d'entre elles pendant trois ans consécutifs), leur permettant de développer de nombreuses initiatives à travers le monde, dans des champs de solidarité variés tels que l'humanitaire, la santé, l'éducation, l'environnement ou la culture.

Secours populaire français

Sollicités par le comité local du Secours populaire français, le Comité d'entreprise ainsi que la Direction des ressources humaines de l'agence de Colomiers avaient été particulièrement sensibilisés à l'action de l'association qui souhaitait organiser, dans le cadre des 70 ans de l'association nationale, un événement particulier. Le dossier soumis par le responsable RH au Comité mécénat consistait à financer le transport par bus de 50 enfants privés de vacances issus de la commune de Colomiers et des alentours, afin qu'ils puissent participer à la « Journée des oubliés des vacances » (cette manifestation a réuni en août 2015, 70 000 enfants issus de 70 pays).



Secours populaire français.



Association Cami Sport & Cancer.

Cami Sport & Cancer

Cette association a développé une méthodologie unique, dont les bienfaits ont été validés scientifiquement. Celle-ci permet aux patients en cours de traitement ou en rémission de pratiquer une activité sportive sécurisée et ludique qui améliore leur qualité de vie et réduit les risques de récurrence. Le Comité mécénat a apporté son soutien à la Cami à travers le financement d'un stand lors de la Course des héros, un événement sportif annuel très médiatique dans le milieu associatif qui lui permet de collecter des fonds. L'édition 2015 a ainsi permis à l'association de réunir 29 000 euros de dons grâce aux 46 coureurs/marcheurs qui ont porté ses couleurs lors de l'événement. Les fonds collectés ont permis de financer 11 cours collectifs hebdomadaires au profit de 220 bénéficiaires.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré Africa Logistics

Bolloré Africa Logistics emploie plus de 24 000 salariés directs et est implanté dans une quarantaine de pays en Afrique. Cette forte présence territoriale fait de Bolloré Africa Logistics un acteur économique majeur sur le continent africain. La division intègre pleinement les engagements sociaux, environnementaux et sociétaux du Groupe Bolloré et en assure le déploiement au sein de ses filiales.



Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail.

PARTICIPATION ACTIVE À LA JOURNÉE MONDIALE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 2015

L'édition 2015 de la Journée mondiale de la santé et de la sécurité (instaurée par le Bureau international du travail depuis 2003) a mobilisé toutes les entités du réseau avec l'appui de prestataires extérieurs, de médecins et de représentants des États.

La Côte d'Ivoire, l'Angola, le Kenya, l'Ouganda ont choisi de sensibiliser leur personnel aux démarches santé-sécurité. D'autres sociétés ont axé leur sensibilisation sur des thèmes spécifiques, comme :

- le transport routier et ses risques (Cameroun, Tchad) ;
- la prévention des accidents du travail (Ghana, Guinée, Mali, République démocratique du Congo) ;
- la prévention des maladies professionnelles (Sénégal, Zambie, Rwanda) ;
- l'assainissement de l'environnement de travail (Bénin).

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

Assurer la santé des collaborateurs

Une couverture médicale adaptée pour les collaborateurs et leurs familles

La santé est l'une des priorités pour Bolloré Africa Logistics qui garantit à ses salariés un haut niveau de prise en charge des frais de santé. En accord avec les législations nationales africaines, Bolloré Africa Logistics a mis en place deux systèmes de gestion de la santé pour ses salariés : un système de couverture sociale et un système de remboursement des frais médicaux. Bolloré Africa Logistics assure à ses collaborateurs et à leurs familles une couverture médicale de qualité et un accès aux soins privilégié dans ses propres centres de santé. Ces derniers sont répartis dans 11 pays et gérés par des médecins du travail, des infirmières dédiées ou grâce à des partenariats avec des structures médicales.

Une politique de lutte contre les épidémies ou pandémies du continent africain

De nombreux programmes de prévention et de dépistage ont été déployés dans le réseau africain (lutte contre le sida au Congo, au Cameroun, en Guinée, lutte contre le paludisme au Congo, au Bénin, etc.).

En 2015, la priorité a naturellement été donnée à la lutte contre l'épidémie de fièvre Ebola qui sévit en Afrique notamment dans les pays où Bolloré Africa Logistics est implantée : la Guinée, le Liberia, la Sierra Leone et le Nigeria.

La mobilisation soutenue des équipes locales et les différentes mesures de prévention diffusées auprès des collaborateurs et de leurs familles ont contribué au fait qu'aucun salarié n'a été touché par Ebola.

Assurer la sécurité des collaborateurs

La maîtrise des risques : une priorité pour le réseau

Identifier ses risques, les traduire en objectifs spécifiques et mener une politique ambitieuse de certifications sont les trois priorités de la politique menée par Bolloré Africa Logistics en matière de sécurité.

La démarche Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE) menée par Bolloré Africa Logistics depuis plus de dix ans couvre tous ses métiers. Le déploiement du système de management est effectif sur l'ensemble du réseau. Un processus de Stop Card (Safety Observation Training Program) a été mis en place en 2015 et permet à chaque salarié de remonter une anomalie ou une bonne pratique afin d'améliorer les procédures QHSE.

Un système de management de l'environnement spécifique a été instauré en 2015 dans 15 pays d'Afrique (Côte d'Ivoire, Cameroun, Gabon, Congo, Ghana, Bénin, Togo, Tchad, République démocratique du Congo, Zambie, Tanzanie, Soudan, Burundi, Guinée, Afrique du Sud).

Renforcement des actions HSE proactives pour les activités de logistique

La politique HSE, menée sur le terrain, concernant les activités de logistique (hors terminaux portuaires et ferroviaires) apporte des résultats probants. 74 805 rencontres et inspections HSE ainsi que 102 418 heures de formation (des formations au transport et au stockage de matières dangereuses) ont eu lieu en 2015.

Pour accroître la sécurité des chauffeurs de Bolloré Africa Logistics, des actions de sensibilisation à la sécurité routière et à l'écoconduite ont été suivies par des collaborateurs au Cameroun, en Ouganda et au Kenya en 2015.

Déploiement du programme Pedestrian Free Yard pour les terminaux portuaires et les plates-formes multimodales (ICD)

Le « Pedestrian Free Yard » (terminal sans piéton) est une des illustrations de la politique menée par la division pour garantir la sécurité des collaborateurs. Plus de 160 procédures ont été mises en œuvre afin de s'assurer que les salariés de chaque terminal, mais également le personnel des sous-traitants et les visiteurs, respectent les règles opérationnelles en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement, et ce, dans toutes les zones et pour tous les risques répertoriés.

En 2015, Abidjan Terminal a reçu la double certification ISO 9001 et Pedestrian Free Yard. L'objectif des prochaines années est d'étendre la double certification à tous les terminaux portuaires, les plates-formes multimodales (ICD) ainsi qu'aux bases logistiques.

Une politique soutenue de certification

La division Bolloré Africa Logistics mène une politique de certification ambitieuse autour de plusieurs référentiels parmi lesquels l'ISO 9001, l'ISO 14001, l'OHSAS 18001, l'IRIS, l'ISPS ou encore le code ICMI.

Quelques exemples :

- **Certification ISO 9001** (système de management de la qualité)

En 2015, plus de 65 entités de la division (contre 60 en 2014), implantées dans 20 pays, sont certifiées ISO 9001. Les entités de Madagascar, République du Congo Katanga et Mauritanie ont été certifiées cette année.

- **Certification OHSAS 18001** (système de management de la sécurité)

Le système de management OHSAS 18001 a été développé au siège de Bolloré Africa Logistics. Le Congo a procédé à un audit à blanc en fin 2015 et devrait être certifié en 2016. Un processus de certification a également été initié en 2015 sur les bases logistiques pétrolières.

- **Référentiel IRIS**

Les concessions ferroviaires de Bolloré Africa Logistics ont initié en 2014 une démarche de certification IRIS concernant le transport de marchandises et de passagers ainsi que les opérations de maintenance fixe ou mobile. Le référentiel IRIS, qui constitue une extension de la norme ISO 9001, est spécifiquement destiné au secteur ferroviaire et caractérisé essentiellement par la gestion de projets, la maîtrise des procédés spéciaux et l'analyse des risques.



Pedestrian Free Yard - Abidjan Terminal.



Livraison des nouvelles locomotives Sitarail.

En 2015, Sitarail est devenu le premier opérateur ferroviaire à être certifié IRIS. Cette certification confirme que Sitarail a mis en place un système de management aux meilleurs standards mondiaux et est en mesure de garantir la disponibilité et la fiabilité de son matériel roulant.

• Référentiel ISPS

Comme tous les terminaux portuaires dans le monde, les concessions portuaires de Bolloré Africa Logistics sont tenues de respecter les dispositions des codes International Maritime Organization (IMO) et International Ship and Port Facility Services (ISPS) qui réglementent la sûreté des installations. En complément des audits internes de sécurité et de sûreté, des analyses sont réalisées par des organismes indépendants et reconnus qui vérifient le respect des dispositions du code ISPS notamment.

En 2015, des formations qualifiantes ont été dispensées auprès de plus de 40 collaborateurs de Bénin Terminal et Togo Terminal.

• Référentiel ICMI

La division est signataire du code International Cyanide Management Institut (ICMI) l'engageant à réaliser ses activités de transport de cyanure dans le strict respect du code.

La certification ICMI pour les activités de transport de cyanure s'est d'ailleurs développée en 2015 : Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire et Sogeco en Mauritanie ont rejoint les trois entités du Groupe (au Ghana, au Sénégal et au Burkina Faso) déjà certifiées.

Identifier et promouvoir les talents locaux

Pour conserver son rôle de premier opérateur logistique sur le continent africain, Bolloré Africa Logistics mène une politique d'identification et de recrutement de nouveaux talents.

Depuis 2011, la division s'est engagée dans une démarche de partenariats avec des universités et écoles africaines de référence, formant leurs étudiants aux métiers de la logistique, du transport, du maritime, de l'ingénierie et du commerce. Ces partenariats poursuivent deux objectifs principaux :

- accompagner les établissements dans la mise en place de programmes de formation adaptés aux métiers et aux besoins de la division ;
- accueillir et former, lors de stages, des étudiants prometteurs issus des universités et des écoles partenaires.

À ce titre, en décembre 2015, une quarantaine de partenariats ont été formalisés par les DRH locales au sein de 13 pays d'Afrique.

Ces partenariats permettent également de détecter les meilleurs talents et de constituer un vivier pour de possibles recrutements.

En complément de ce processus externe et afin de repérer les hauts potentiels au sein de la division, les comités de carrière vont être mis en place en Afrique au cours de l'année 2016.

Ces comités qui réunissent à la fois la Direction des ressources humaines et la Direction opérationnelle ont pour objectif d'accompagner les hauts potentiels identifiés en développant leurs compétences et d'établir, quand cela est possible, des plans de succession.

Développer les compétences et fidéliser les salariés

La fidélisation et la montée en compétence continue des collaborateurs font également l'objet de dispositifs spécifiques.

Fidéliser les salariés suppose d'investir en termes de formation et de mettre notamment en place des programmes internes pour la maîtrise des métiers exercés. La politique de formation de la division repose donc sur un processus d'identification clair des besoins individuels et sur l'analyse de l'évolution des métiers.

Cette politique se concrétise par la réalisation de programmes spécifiques dispensés notamment par les centres de formation internes.

Les formations « métier »

Bolloré Africa Logistics a créé en 2008 à Abidjan un centre de formation panafricain aux métiers portuaires. Son objectif est de former les professionnels de la manutention portuaire aux nouveaux équipements et aux évolutions technologiques du secteur, favorisant ainsi le transfert de savoir-faire et de compétences.

De plus en plus de femmes intègrent ce secteur d'activité et sont formées notamment à la conduite des engins portuaires.

Le centre de formation panafricain a pour objectif :

- l'alphabétisation et le renforcement scolaire des opérateurs (préalable indispensable à toute action de formation). En 2015, 80 élèves en ont ainsi bénéficié ;
- la formation qui permet de transmettre aux opérateurs sélectionnés, les compétences du métier.

En 2015, 491 personnes ont été sélectionnées par le centre de formation. Parmi elles, 20 femmes ont été retenues. Huit d'entre elles ont achevé leurs formations. Douze femmes seront formées en 2016.

Le centre de formation panafricain a mené en 2015 une action particulière avec l'Autorité pour le désarmement, la démobilisation et la réinsertion des ex-combattants de la Côte d'Ivoire. L'objectif était d'apporter à 96 ex-combattants une formation permettant leur réintégration socioprofessionnelle (via les métiers de cariste et de conducteur routier).

À l'issue de cette formation d'une durée de cinq mois, 71 candidats sont devenus caristes et huit ont obtenu leur diplôme de conducteur routier. Douze élèves seront formés en 2016.

La formation a permis aux nouveaux conducteurs ex-combattants d'intégrer un métier reconnu et valorisant et d'acquérir de nouvelles compétences.

Un exemple de programme spécifique : Manager for Tomorrow (MFT)

La fidélisation de ses managers représente un enjeu pour la division Bolloré Africa Logistics qui leur propose un dispositif de formation spécifique.

En Afrique, une nouvelle session de la formation Manager for Tomorrow s'est déroulée en 2015.

Elle intégrait 40 participants de Bolloré Africa Logistics répartis en deux groupes, l'un dédié aux pays de l'Afrique francophone et l'autre dédié aux pays anglophones. La durée de la formation était de trente-cinq heures pour chaque groupe.

Ce cursus, initié par la DRH avec l'appui de l'IFL, a permis de donner une nouvelle orientation à fort caractère managérial, particulièrement appréciée des collaborateurs africains identifiés comme potentiels d'encadrement par leurs directions.

Outre la formation reçue, les participants ont pu constituer leur réseau. Cette formation a permis de créer un plan d'action managérial pour chacun des participants qu'ils se sont engagés à mettre en œuvre à l'issue de ce parcours.

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités

Suivi des consommations d'énergie

En 2015, l'ensemble des filiales de Bolloré Africa Logistics ont poursuivi l'état des lieux initié en 2014 concernant les consommations d'eau et d'électricité. L'objectif est de mettre en place des plans d'actions permettant de les réduire.

Les initiatives réalisées en 2014 en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso concernant plus particulièrement la récupération des eaux de pluies ont été poursuivies en 2015.

D'autres actions visant à la réduction de la consommation d'eau ont été entreprises sur une vingtaine de sites du réseau parmi lesquels les terminaux portuaires MPS, Abidjan Terminal, Camrail, Freetown Terminal, etc.

Concernant les consommations d'électricité, les concessions ferroviaires Sitarail, Camrail, les terminaux portuaires de Conakry Terminal, Togo Terminal, DIT Cameroun, ainsi que les sites logistiques du Malawi, de Zambie et de RDC Katanga se sont équipés de panneaux ou d'éclairages solaires et ont ainsi eu recours aux énergies renouvelables.

Des campagnes de sensibilisation pour réduire les consommations d'énergie et lutter contre le gaspillage, via des supports de communication ou par affichage dans les sites, ont été organisées dans une trentaine de filiales de la division.

Gestion écoresponsable des achats

Compte tenu de la forte empreinte écologique de ses activités logistiques terrestres, portuaires et ferroviaires en Afrique, Bolloré Africa Logistics a mis en place des stratégies pour réduire la consommation d'énergie et l'empreinte environnementale de ses entités.

La gestion écoresponsable des achats pour ses activités se fonde sur plusieurs engagements :

- détenir une flotte conforme aux normes antipollution des pays où ses engins sont exploités ;
- mener une politique de rajeunissement du parc des véhicules terrestres et des équipements portuaires et ferroviaires ;
- assurer le suivi du plan de maintenance préventive appliqué à l'ensemble du parc (entretien des systèmes d'injection, des filtres pour le parc de véhicules...);
- acheter du gasoil le plus propre possible disponible sur le continent auprès de Total, le fournisseur principal, et suivre la consommation du gasoil routier du parc de véhicules ;
- réaliser la maintenance des aires de stockage de carburant.

Afin de poursuivre son objectif de diminution de ses consommations d'énergie, Bolloré Africa Logistics mettra en place, en 2016, un système à base hydrogène pour le rail et les gros moteurs industriels.

Traiter et recycler les déchets

Lorsqu'il existe des filières de retraitement de déchets, la division noue des partenariats avec des prestataires agréés afin de mettre en place un système de tri et/ou de recyclage de ses déchets.

Bolloré Africa Logistics a instauré des procédures de tri de déchets dans une vingtaine de pays et un programme de recyclage dans quinze d'entre eux.

Quelques bonnes pratiques :

En 2015, les filiales de la division (SDV Afrique du Sud et White Horse) ainsi que les entités du Congo (Bolloré Africa Logistics Congo et Congo Terminal) et de Côte d'Ivoire (Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire, Sitarail et Abidjan Terminal) ont poursuivi leurs actions de tri et de recyclage de leurs déchets initiées en 2014.

Certaines entités de Bolloré Africa Logistics ont mis au point depuis quelques années des solutions efficaces de gestion écoresponsable des huiles générées par leurs activités de logistique terrestre ou ferroviaire.

Pour ce faire, elles se sont dotées de partenaires répondant aux standards internationaux pour le retraitement de ces huiles usagées.

À titre d'exemple, Total assure le recyclage des huiles usagées pour Camrail au Cameroun, pour Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire, Abidjan Terminal, Carena et Sitarail, en Côte d'Ivoire, pour Conakry Terminal en Guinée, pour Bolloré Africa Logistics Burkina Faso et pour Bolloré Africa Logistics Mali.

RoRo Dakar Terminal a mis en service un système de déshuileur qui concerne à la fois l'eau de pluie, l'eau de lavage et les eaux usées, ainsi qu'une micro-station pour le traitement de ses eaux usées.



Sitarail.



Bluebus au Cameroun.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Promouvoir une meilleure intégration régionale en assurant la transition énergétique

Bolloré Africa Logistics, en sa qualité d'acteur économique majeur en Afrique, tient compte des besoins spécifiques des pays au sein desquels elle exerce ses activités.

La division participe à sa manière à l'émergence d'une économie décarbonée, en mettant à disposition, dans les pays où elle est implantée, des systèmes de stockage d'énergie propre et des infrastructures de transport plus respectueuses de l'environnement.

Mise en service d'un nouveau Bluebus au Cameroun

En juillet 2015, l'université de Yaoundé, au Cameroun, a mis en service un troisième Bluebus sur son campus à l'intention des étudiants et des professeurs. Ces bus électriques, financés intégralement par le Groupe Bolloré, fonctionnent grâce à l'énergie produite par des panneaux solaires et stockée par les batteries électriques LMP®.

Le troisième Bluebus va ainsi améliorer la desserte des différents sites du campus universitaire de Ngoa-Ekelle. Depuis 2014, ils ont déjà permis de transporter plus d'un million d'étudiants et professeurs. Ils fonctionnent entre 7 h 30 et 21 heures sur un circuit de 5 kilomètres.

Déploiement de solutions de stockage d'énergie propre

À l'occasion des Jeux africains de Brazzaville, événement majeur pour le Congo, le Groupe Bolloré et l'État du Qatar ont lancé Bluecongo, une joint-venture qui a pour vocation de développer des infrastructures de transport électrique et des systèmes de production d'énergie propre pour répondre aux besoins de développement économique durable du pays.

À cette occasion, Bluecongo a mis à la disposition des délégations officielles et sportives 50 voitures Bluecar® et Bluesummer ainsi que 14 bus électriques sur les différents sites de la compétition. Afin d'alimenter les voitures et les bus, quatre stations, soit près de 80 bornes de charge, ont ainsi été installées sur le site de Kintélé. Une base technique située à proximité du Port autonome de Brazzaville complète ces installations. En alliant cette solution de stockage d'électricité avec les technologies solaires existantes telles que les panneaux photovoltaïques, Bluecongo permet de produire de façon autonome et d'utiliser en continu, de jour comme de nuit, une énergie d'origine 100 % renouvelable et respectueuse de l'environnement.

En Guinée, les techniciens de BlueLine Guinée, formés par des experts de Blue Solutions France, ont réalisé différents travaux d'installation de shelters (conteneurs remplis de batteries) dans les Bluezones en construction, notamment celle de Kagbélen qui dispose désormais de son propre équipement de stockage d'énergie. Ces techniciens ont également réalisé sur la Bluezone de Kaloum la mise en service d'un second shelter qui a permis de rendre ce site 100 % autonome en production et gestion d'énergie.

Promouvoir une meilleure intégration locale par la construction d'infrastructures éducatives ou de santé

Bolloré Africa Logistics contribue au développement des pays dans lesquels elle est implantée et participe notamment à la construction d'infrastructures liées à la santé ou encore à l'accès aux ressources naturelles.

Infrastructures de santé

En 2015, la division a conclu un partenariat avec le Lions Clubs du Togo, concernant un projet de construction d'un centre de santé à Kpassidé.

Ce type d'infrastructure est inexistant dans cette zone où les populations sont obligées de parcourir des dizaines de kilomètres pour accéder aux soins.

Depuis 2009, Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire soutient l'ONG Les Amis de Thérèse Hauray. Ce partenariat a permis de construire le centre de santé d'Adiopodoumé près d'Abidjan. Il comprend 24 lits pour les malades du sida avec salle de soins dédiés, un bloc opératoire, une salle d'accouchement et un accueil long séjour.

Bolloré Africa Logistics Kenya a participé avec l'hôpital Lions Sight First Eye de Nairobi, spécialisé dans les soins optiques, à la campagne de dépistage de la cataracte organisée auprès d'un million de personnes. Depuis sa création en 1997 et suite à ces campagnes, l'hôpital a réalisé 58 000 interventions chirurgicales de la cataracte dont 3 521 en 2015.

Accès aux ressources naturelles

Dans le cadre de sa politique de proximité, Camrail a entrepris la construction de diverses infrastructures pour le bien-être notamment des populations riveraines. Ces actions consistent en la création et l'entretien de nombreux puits et forages sur l'ensemble du réseau ferroviaire ainsi que le traitement des eaux.

À ce jour, Camrail a fait aménager 36 points d'eau potable construits dans les emprises ferroviaires non desservies par le réseau d'approvisionnement en eau potable. Les deux derniers dons de puits à pompe manuelle ont été réalisés conjointement par Camrail, DIT et Bolloré Africa Logistics Cameroun. Ils ont été mis en service en août 2015 et bénéficient aux communautés villageoises Ngog Ngwass (500 000 personnes) et de Bekoungou Ayos (30 000 personnes réparties dans 35 villages).

En 2015, Sitarail a réalisé trois nouveaux forages dans les localités de Cechi, Kiohan (Côte d'Ivoire) et Siby (Burkina Faso) et réhabilité deux autres puits à Béréba et Bagassi (Burkina Faso) au bénéfice de ses agents mais également à celui des populations riveraines des chemins de fer.

S'engager auprès de l'enfance et de la jeunesse : la réinsertion des enfants des rues

Depuis dix ans, Bolloré Africa Logistics Burkina Faso est le partenaire du Réseau éducation pour tous (Repta).

En 2015, ce réseau a pris en charge 200 enfants vivant dans la rue à Bobo Dioulasso, la seconde ville du pays, leur a donné accès à des activités sportives ainsi qu'à des cours d'alphabétisation permettant leur réinsertion sociale.

Au Cameroun, plus de 100 collaboratrices de Bolloré Africa Logistics se sont engagées en 2015 en faveur des jeunes filles en difficulté prises en charge au Foyer Saint-Nicodème. Leur mobilisation a permis de fournir des livres et des produits de première nécessité à cette association soutenue depuis plus de dix ans par la division. Plus de 6 000 jeunes filles ont pu être réinsérées. Par ailleurs, en République du Congo, Bolloré Africa Logistics a participé en 2015 à l'aménagement d'un centre d'hébergement à Pointe-Noire pour des jeunes filles vivant dans la rue, l'objectif étant de permettre leur réinsertion sociale.

Dialoguer avec les parties prenantes

Bolloré Africa Logistics souhaite favoriser toutes les formes de dialogue avec les parties prenantes afin de concilier au mieux les impératifs économiques et les attentes locales exprimées. Ce dialogue facilite également l'acceptation locale de nouveaux projets. Cette démarche s'inscrit dans la logique de la norme ISO 26 000 déployée au niveau du Groupe.

Surveillance des installations de Camrail

Camrail a soutenu la création d'un comité de vigilance par village dans tout le réseau.

Les communautés villageoises riveraines ont activement participé à la protection des installations de Camrail en mettant en place un système de surveillance de la voie et en effectuant des réunions de sensibilisation.

Chaque début d'année, Camrail organise une rencontre présidée par le Directeur général qui récompense les villages les plus vigilants et échange avec leurs représentants sur la collaboration existante.

La protection de la faune

Depuis juillet 2005, Camrail et le ministère en charge des Forêts et de la Faune ont signé une convention afin de mettre en place un projet d'appui au programme de protection de la faune et d'éradication du transport par chemin de fer des produits fauniques.

Cet engagement a été renouvelé en 2012 par les deux parties. L'ONG Carfad a été retenue afin de mener à bien ce projet sur la zone concernée (section Ngaoundéré-Yaoundé).

Camrail, en collaboration avec le gouvernement et Carfad, s'est engagée à :

- permettre et faciliter les missions de contrôle des produits fauniques à bord des trains, dans les gares et emprises ;
- autoriser les missions de contrôle des produits ligneux dans les gares de départ ou d'arrivée de ces produits et obligatoirement avant leur incorporation dans les trains ;
- mettre à disposition du ministère des Forêts et de la Faune, dans la limite de ses possibilités, des moyens logistiques pour faciliter les missions de contrôle.

Ces différentes missions ont été réalisées avec une forte implication des communautés riveraines du rail.

L'exemple de Sitarail : dialogue avec les populations riveraines

La concession ferroviaire Sitarail participe aux rencontres périodiques et/ou spontanées avec les autorités municipales et coutumières des communes et localités traversées par le chemin de fer.

En 2014, Sitarail a su gérer, grâce à différentes réunions de concertation avec la mairie et les habitants concernés, les travaux relatifs à la construction d'infrastructures de la gare d'Abobo.

Dans le cadre du Programme de Réhabilitation des Infrastructures (PRI) et à l'occasion des études d'impact environnemental et social qui seront réalisées sur tout ou partie du réseau, des réunions de concertation avec les autorités, les riverains et les parties prenantes concernées seront effectuées en 2016.



Camrail.

TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré Energy

La question environnementale est essentielle pour Bolloré Energy, qui s'attache à maîtriser les impacts environnementaux liés à ses activités, comme elle s'assure de la sécurité et de la santé de ses collaborateurs.



Flotte de camions, Strasbourg – France.



Dépôt de Gerzat, Puy-de-Dôme – France.

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

Appliquer et améliorer en continu les systèmes de santé et de sécurité

Consciente de la dangerosité des environnements dans lesquels elle exerce ses activités, Bolloré Energy s'attache à maîtriser les risques liés à la manipulation de produits pétroliers.

La division développe des outils de prévention des risques et s'appuie notamment sur un plan de formation au sein duquel les problématiques de santé et sécurité ont une place prioritaire.

À ce titre, la division Bolloré Energy a identifié deux risques prépondérants pour ses salariés :

- le travail en hauteur ;
- l'exposition à l'amiante.

Afin de protéger les collaborateurs face à ces risques, la division leur fournit des équipements de protection individuelle et dispense régulièrement des sessions de formation.

Depuis 2013, les vêtements de travail des techniciens et des chauffeurs-livreurs sont nettoyés par un prestataire spécialisé en capacité de conserver leurs propriétés anti-feu.

En 2015, les formations relatives aux obligations concernant le transport de produits dangereux se sont poursuivies. Quatre collaborateurs d'agence et 75 chauffeurs (contre 60 en 2014) ont été formés ou recyclés à la réglementation ADR (Accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par route).

Les salariés sont en outre systématiquement informés et sensibilisés lors de leur entrée dans l'entreprise aux problématiques de santé et sécurité, notamment par la remise d'un manuel « Gestes et postures » adapté à leur métier.

En 2015, deux sessions de formation initiale « Secourisme au travail » ont été organisées en agence et ont permis de former 19 personnes (contre 13 en 2014) parmi lesquelles un agent de dépôt, onze administratifs, six chefs d'agence, un chef de région. Cette formation permet de maîtriser la conduite et les gestes de premiers secours, d'identifier les comportements d'alerte et ainsi de participer à la prévention sur sites.

Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences

Fort de la volonté d'insérer les jeunes dans le monde du travail, Bolloré Energy a accueilli, en 2015, 37 alternants (2 contrats de professionnalisation et 35 contrats d'apprentissage). Ces étudiants accompagnés par un tuteur, le plus souvent un chef d'agence, ont pu bénéficier de ses connaissances et acquérir une expérience professionnelle significative notamment (pour six d'entre eux) dans le domaine commercial.

Grâce à la mise en place de plans de formation adaptés, Bolloré Energy s'assure du développement des compétences de ses collaborateurs et de leur évolution. Ainsi en 2015, 552 formations en lien avec les exigences « métier » de la division ont été dispensées à 329 salariés. Le nombre total d'heures consacrées à la formation s'élève à 7 789 heures (soit une moyenne de 14 heures par salarié).

Bolloré Energy accompagne également ses collaborateurs dans la gestion de leur carrière afin de disposer des compétences ad hoc au bon moment. Cela se traduit par une meilleure connaissance des professionnels déjà en poste, grâce à la réalisation d'entretiens individuels annuels qui permettent d'échanger notamment sur les évolutions professionnelles et les besoins en formation.

En 2015, 582 salariés ont bénéficié de ces échanges formalisés avec leur hiérarchie.

Favoriser le dialogue social

Bolloré Energy respecte ses obligations légales en matière d'instances sociales et dispose de délégués du personnel, d'un Comité d'entreprise et d'un Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). À ce titre en 2015, se sont tenus : quatre réunions de délégués du personnel, douze Comités d'entreprise et six CHSCT (quatre ordinaires/deux extraordinaires).

En 2015, le renouvellement de l'accord collectif de négociations annuelles obligatoires (NAO) a été signé. Il prévoit, notamment, en plus de la politique de gratification au mérite, une augmentation collective de salaire mensuelle pour tous les collaborateurs ayant un salaire annuel brut de base inférieur ou égal à 30 000 euros.

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

Maîtriser les impacts environnementaux liés à ses activités est une des priorités de Bolloré Energy. Avec l'appui de la Direction générale, la politique de prévention des accidents majeurs mis en place en 2009 sur les dépôts primaires a été étendue en 2015 à l'ensemble des dépôts de la division via la charte d'Hygiène, de Sécurité et de protection de l'Environnement qui a été révisée 2015. Une politique environnementale globale, assortie de plans d'actions s'appuyant sur les dispositions de la charte, sera déployée en 2016 sur l'ensemble des dépôts primaires de stockage.

En 2015, la division s'est engagée dans une démarche de certification ISO 14001 des cinq dépôts primaires de stockage.

Deux de ces sites devraient être certifiés en 2016. Les trois autres dépôts obtiendront leurs certifications en 2017.

Prévenir les risques environnementaux

Identification des risques

Bolloré Energy a initié, dès 2008, une démarche de cartographie des risques industriels et environnementaux. Elle a établi depuis cette date un diagnostic semestriel de ses risques, les évalue et met en place des plans d'actions pour y remédier.

Ainsi, au cours de l'année 2015, le mode opératoire de cellule de crise a été actualisé (mise à jour de la chaîne d'alerte, mise à jour des fiches réflexes...). Le logiciel d'exploitation réglementaire des dépôts, qui assure le suivi et le respect des échéances réglementaires, a été optimisé en 2014. Cela a permis d'assurer un meilleur suivi des ICPE (Installations classées pour la protection de l'environnement). En 2016, un logiciel plus performant devrait être mis en place.

En 2015, un contrôle spécifique a été opéré sur les tuyauteries enterrées simples enveloppes sur 2 des 111 sites soumis à déclaration. Par ailleurs, un audit interne a été réalisé sur 18 des 111 sites classés ICPE. Aucune non-conformité majeure n'a été relevée.

Dépollution des sols

Bolloré Energy en tant qu'exploitant de dépôts d'hydrocarbures au titre des ICPE est consciente des impacts de ses activités sur l'environnement et notamment sur les sols. Afin de s'assurer du bon état des sols, un diagnostic est réalisé à chaque fermeture de dépôt. En cas de pollution constatée, qu'elle soit antérieure ou non à l'activité de Bolloré Energy, avant restitution au propriétaire et/ou bailleur, une dépollution est effectuée.

En 2015, la division a ainsi procédé à la dépollution par excavation des terres contaminées de deux sites.

Autres actions environnementales

Bolloré Energy a poursuivi en 2015 ses actions de prévention des risques environnementaux par :

- la surveillance des nappes phréatiques à intervalles réguliers, sur 14 des 111 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation ;
- le contrôle des eaux de rejet en sortie de séparateurs, sur les 111 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation ;
- le contrôle des détecteurs de fuite, pour les cuves de stockage enterrées sur 14 des 111 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation.



Cuve, Strasbourg – France.



Chargement de fioul, Strasbourg – France.

Réaliser des économies d'énergie (certificats d'économie d'énergie)

Du fait de son activité de distribution et de stockage de produits pétroliers, émettrice de gaz à effet de serre, Bolloré Energy a identifié le changement climatique comme l'un de ses enjeux majeurs.

Une des actions mises en place pour lutter contre le réchauffement planétaire est le dispositif de Certificats d'économie d'énergie (CEE), créé par les articles 14 à 17 de la loi de programme fixant les orientations de la politique énergétique (loi POPE) du 13 juillet 2005.

Selon ce dispositif, les vendeurs d'énergie tels que Bolloré Energy (appelés les « obligés ») doivent réaliser des économies d'énergie et atteindre, sur une période de trois ans, un objectif chiffré défini par les pouvoirs publics. Cet objectif triennal est réparti entre les opérateurs en fonction de leurs volumes de vente.

Afin d'obtenir des CEE, les « obligés » doivent inciter leurs clientèles (ménages, collectivités territoriales ou professionnels) à mettre en place des solutions qui génèrent une diminution de leurs consommations énergétiques.

À la fin de la période triennale, les obligés doivent justifier de l'accomplissement de leurs obligations respectives par la détention de CEE correspondant à leurs obligations d'économie d'énergie.

En cas de non-respect, les obligés sont tenus de verser une pénalité libératoire de deux centimes d'euro par kilowattheure manquant.

Au 1^{er} janvier 2015, une nouvelle triennalité dite « troisième période » a débuté. L'obligation globale d'économie d'énergie a été portée à 700 TWh, soit le double, toute énergie confondue, de l'obligation définie pour la deuxième période.

Bolloré Energy doit réaliser, pour sa part, 6 TWh d'économie d'énergie.

En 2015, les actions d'économie d'énergie menées par la division, directement auprès de ses clients ou à travers des partenariats, ont permis de couvrir 2 TWh d'économies d'énergie (soit un tiers de l'obligation triennale). Ces partenariats renouvelés pour 2016 permettront de poursuivre les actions entreprises et de répondre aux obligations à venir pour 2016 et 2017.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi sur la transition énergétique, le décret du 30 décembre 2015 oblige les vendeurs d'énergie, à compter du 1^{er} janvier 2016, de mener des actions d'économies d'énergie auprès des ménages en situation de précarité énergétique.

Ces ménages, qualifiés de précaires ou de très précaires sur la base de leurs revenus fiscaux, devront être aidés dans la réalisation de travaux de rénovation de leurs habitats afin d'en améliorer l'efficacité énergétique.

Ces travaux seront financés partiellement ou totalement, selon les niveaux de précarité, par des primes CEE.

Cette nouvelle obligation est de 150 TWh pour les années 2016 et 2017 et s'ajoute aux 700 TWh déjà programmés dans le cadre des CEE.

Bolloré Energy doit réaliser, pour sa part, 1,3 TWh environ d'économies d'énergie.

Contribuer à réduire les émissions de GES

Afin de limiter la consommation de carburant, Bolloré Energy procède au renouvellement constant d'une partie de la flotte de véhicules pétroliers permettant de garantir un parc dont les moteurs sont conformes aux normes environnementales en vigueur. À ce titre, en 2015, 25 véhicules pétroliers ont été acquis par la société. Ces nouveaux véhicules sont conformes à la norme Euro 6 qui a diminué de 80 % le taux d'oxyde d'azote (NOx) admissible et de 50 % le taux de particules fines. En contrepartie, le même nombre de véhicules, âgés de plus de 10 ans, a été retiré du parc. Parallèlement, Bolloré Energy a actualisé à la fin de l'année 2015 son bilan des émissions de gaz à effet de serre. (Cf. <http://www.bollore-energie.fr/bilan-2015-ges-bollore-energie.pdf>)

Agir pour la protection de la biodiversité

Bolloré Energy veille à limiter l'impact de son activité sur les milieux naturels, l'équilibre biologique et les espèces protégées.

Dans ce cadre, les procédures et les contrôles mis en œuvre limitent drastiquement tout risque d'épandage accidentel. Ceux-ci sont de plusieurs natures :

- contrôles des stocks (au moins une fois par mois), afin de détecter toute fuite de produit;
- contrôles des détecteurs de fuite de toutes les cuves enterrées;
- travaux de mise en conformité des systèmes de détection de fuite des cuves enterrées.

Bolloré Energy a équipé en 2015 10 sites de stockage en jaugeurs électroniques, afin de contrôler les stocks de façon continue et d'identifier rapidement toute fuite éventuelle de produit.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Renforcer l'ancrage territorial des activités de la division

L'importance de la sous-traitance

Par des plans de prévention, Bolloré Energy impose à ses sous-traitants et personnels externes l'ensemble des règles et mesures de sécurité appliquées à son personnel.

Afin d'améliorer le respect, par ses sous-traitants, des engagements de Bolloré Energy, des contrats de transports citernes ont été conclus en 2015, avec chaque entreprise de transport par gros-porteurs de produits pétroliers. Ces contrats seront complétés en 2016 par des protocoles de sécurité illustrés et adaptés pour chaque site, selon les lieux d'intervention des transporteurs.

PROJET PÉTROPLUS RAFFINAGE PETIT-COURONNE

Dans le cadre de sa dynamique de développement des activités logistiques, Bolloré Energy a acquis en 2015 par l'intermédiaire de sa filiale DRPC, l'ancien site de stockage de la raffinerie Pétroplus de Petit-Couronne (76).

D'importants travaux de réhabilitation vont être engagés afin de reconvertir ce site en dépôt pétrolier. Ces travaux, qui débuteront dès 2016, vont permettre de soutenir l'activité locale.

Ce projet de reconversion, qui dégagera une capacité de stockage de 550 000 m³, s'accompagnera de créations d'emplois.

Ce site sera opérationnel à partir de septembre 2017 et bénéficiera d'une situation exceptionnelle à proximité des bassins de consommation (capitale et aéroports) avec une connexion au *pipe-line* Le Havre/Paris, au réseau autoroutier et à la voie fluvio-maritime de la Seine.

Actions de solidarité et engagement solidaire des collaborateurs

Bolloré Energy avec le soutien de ses collaborateurs participe activement à l'action de la Fondation de la 2^e chance. Reconnue d'utilité publique depuis 2006, elle regroupe près de 100 partenaires (grandes entreprises privées, institutions publiques et financières). Elle a pour objet d'accompagner des personnes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie et en situation de grande précarité, mais manifestant une réelle volonté de rebondir.

En complément d'aides sollicitées par ailleurs, elle leur offre un soutien humain et financier (jusqu'à 8 000 euros pour les projets de création/reprise d'entreprise et 5 000 euros pour les projets de formation) pour mener à bien un projet professionnel réaliste et durable.

Ce coup de pouce financier est accompagné d'un parrainage professionnel et humain du porteur de projet, jusqu'à la réalisation complète de celui-ci (cf. page 46 « Un bel exemple de coup de pouce sur le site relais de Metz hébergé par SFDM »).

COMMUNICATION

Havas décline la politique RSE du Groupe Bolloré à travers six engagements de progrès qui guident tant en France qu'à l'international l'ensemble des pratiques relatives à son activité.



Siège Havas à Puteaux – France.

LES SIX ENGAGEMENTS DE PROGRÈS DU GROUPE HAVAS POUR LA PÉRIODE 2015-2020

- Réduire les impacts environnementaux liés au fonctionnement des agences.
- Réduire les impacts environnementaux liés aux actions de communication.
- Promouvoir la diversité.
- Renforcer le niveau d'exigence en matière sociale et de droits humains dans les achats de produits et services.
- Promouvoir la transparence et l'éthique dans la pratique des métiers de la communication.
- Promouvoir un modèle de communication plus en phase avec le développement durable.

Les changements profonds opérés par la technologie, associés à l'émergence d'un consommateur de plus en plus informé, ont totalement révolutionné le paysage de la communication.

Havas, conscient de sa responsabilité dans ce domaine, évalue les impacts directs générés par ses activités.

Pour intégrer et décliner les quatre axes stratégiques de la politique RSE du Groupe Bolloré, Havas a défini six engagements de progrès qui guident l'ensemble des pratiques relatives à son activité, quels que soient les métiers exercés, tant en France qu'à l'étranger.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs qui avaient été définis pour 2011-2015 sont maintenus pour la période 2015-2020.

PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Afin de mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes, Havas a mis à jour, en 2010, son Code d'éthique et son guide de procédures internes.

Ces documents ont fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des filiales. Ils présentent les différents principes édictés par Havas :

- le respect des lois et des réglementations ;
- l'honnêteté et l'intégrité dans la conduite des affaires ;
- le respect des règles déontologiques régissant le secteur de la communication ;
- le respect de l'individu ;
- la préservation des intérêts du Groupe en toute circonstance qu'il s'agisse de l'usage des biens, ressources ou informations propres à l'entreprise ou dans le cas de conflit d'intérêts ;
- la transparence et la pertinence des informations communiquées ;
- le respect de l'environnement.

À l'international, les collaborateurs recrutés sont sensibilisés aux sujets liés à la diversité et à l'éthique via une formation en ligne qui leur est proposée dès leur intégration.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

L'ensemble des filiales d'Havas veille à respecter la diversité et à lutter contre toute forme de discrimination. Cette volonté se traduit par trois engagements : promouvoir l'égalité des chances dans le processus de recrutement, garantir l'égalité hommes-femmes et développer l'emploi de travailleurs handicapés.

Havas participe également à des salons et conférences de recrutement sur la diversité.

Les agences en Amérique du Nord affichent leurs offres à la bourse de l'emploi, qui propose notamment un partenariat avec des sites dédiés à la diversité.

Par ailleurs, Havas s'est engagée, au travers du contrat de génération signé en septembre 2013 avec les partenaires sociaux, à mettre en place des mesures visant à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les deux populations précitées. En 2015, pour la seconde année consécutive, les objectifs fixés dans le cadre du contrat de génération ont été dépassés.

Garantir l'égalité hommes-femmes

Havas veille au respect des pratiques équitables en matière d'embauche et de formation des hommes et des femmes. L'ensemble de ces valeurs ont été développées dans un plan d'égalité spécifique. En outre, l'agence de New York a poursuivi en 2015 la constitution du réseau interne « Les femmes chez Havas », visant à promouvoir le leadership au féminin.

En 2015, Havas compte 56% de femmes, et 38% des membres des comités de direction sont des femmes (contre 35% en 2014). Des communications internes sont régulièrement réalisées afin de rappeler l'importance de la diversité et de la place des femmes au sein du Groupe. Par ailleurs, les sociétés du réseau Media veillent à respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ainsi, afin de favoriser l'exercice de la responsabilité parentale, la division a souhaité rééquilibrer au niveau de toutes ses filiales les régimes d'absence en faveur des pères de famille, et plus particulièrement l'indemnisation des congés de paternité.

Dans les agences espagnoles, un plan d'égalité entre les hommes et les femmes a été développé, et les collaborateurs prennent connaissance du Code d'éthique dès leur intégration au sein d'Havas. En outre, un groupe de travail a été mis en place en vue d'obtenir la certification espagnole « Entreprise responsable de la famille ».

Développer l'embauche de travailleurs handicapés

Conscient que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, Havas met en œuvre une politique responsable, en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap.

En 2015, les salariés d'Havas ont participé à une course relais interentreprises en faveur du handicap mental. Des actions de sensibilisation ont également été proposées lors d'une journée dédiée au handicap au mois de juin, et lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap en novembre. Un atelier cuisine « Le handicap : pas de quoi en faire tout un plat », une exposition de photos sur le secteur protégé, des saynètes sur le thème de l'intégration, ont été proposés aux collaborateurs. En outre, des formations à la sensibilisation, au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap sont régulièrement proposées aux managers et collaborateurs.

Les agences ont été, comme chaque année, présentes au Forum pour l'emploi des personnes en situation de handicap, à la suite duquel la mission handicap a organisé une bourse à l'emploi avec les candidatures reçues.

En 2015, Havas a intégré des stagiaires et alternants en situation de handicap, démontrant ainsi que handicap et performance peuvent être parfaitement compatibles.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, PROMOUVOIR LES TALENTS ET FAVORISER LA MOBILITÉ

La politique RH d'Havas consiste à identifier les compétences de ses collaborateurs pour mieux les développer et favoriser une mobilité en interne.

Développer les compétences

Havas a souhaité s'engager en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) par la signature d'un accord avec les partenaires sociaux le 8 juillet 2009.

Dans un souci d'adaptation aux récentes évolutions législatives, notamment en matière de formation professionnelle et relatives aux entretiens annuels et professionnels, un avenant à l'accord GPEC a été rédigé et sera finalisé début 2016. Les outils relatifs aux entretiens annuels et professionnels ont été revus en conséquence pour la campagne d'évaluation 2015.

Un Comité GPEC est chargé de suivre la mise en œuvre de cet accord dont l'objectif principal est de définir les moyens permettant de veiller à l'adaptation permanente des compétences des collaborateurs, de faire évoluer l'emploi, d'accroître la qualité des services et de concilier les besoins d'Havas en termes de croissance et les aspirations des collaborateurs en termes d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, Havas assure une veille constante sur l'ensemble de ses métiers et identifie régulièrement les emplois clés de son activité. Une attention particulière est portée sur ces emplois afin d'anticiper les évolutions du marché et de mettre en place les actions de formation nécessaires.

Pour ce faire, le guide des métiers créé en 2011 a permis de réaliser une analyse des métiers et d'identifier ceux pouvant être considérés comme sensibles.

Le guide des métiers est un outil de gestion essentiel dans la démarche GPEC et est régulièrement réactualisé afin de s'adapter aux évolutions des métiers. La prochaine version du guide sera le socle pour la création d'un référentiel et d'une cartographie des compétences qui permettra notamment de définir toutes les passerelles possibles entre les métiers.

Décliner la stratégie RSE en interne

La sensibilisation et la formation des salariés sont des étapes nécessaires pour que la stratégie RSE du Groupe soit diffusée au sein des agences.

En 2015, 26 agences représentant 14,5 % des effectifs du Groupe ont mis en place des outils ou supports de communication interne destinés à sensibiliser leurs salariés au développement durable. Certaines ont organisé des événements dédiés (séminaires, formations internes), d'autres ont mis en place des blogs ou des newsletters ou des workshops.

Cette année, 238 salariés ont bénéficié d'au moins une formation sur le développement (contre 231 en 2014).

Favoriser la mobilité interne

Les filiales d'Havas ont conscience de la nécessité d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences, pour demeurer dans une démarche prospective face aux exigences du marché et des clients.

Politique de formation

Afin que les performances des collaborateurs répondent aux enjeux stratégiques d'Havas, la politique de formation se décline, en France, autour de trois axes prioritaires :

- le maintien de l'effort de formation sur les compétences managériales, la conduite du changement;
- le développement et le renforcement des compétences métier, notamment sur l'intégration des métiers digitaux et l'adaptation à l'évolution des nouvelles technologies;
- le développement de la gestion de projets au travers d'outils et de techniques de management de projets collaboratifs.

Dans cette optique, des parcours de formations sont proposés aux collaborateurs, autour de trois thématiques principales.

Compétences métiers

Dans le cadre de la mutation de ses métiers vers le digital, Havas poursuit l'accompagnement de ses collaborateurs vers des compétences dédiées. Dans ce cadre, et afin de renforcer son image d'expertise sur le marché, Havas propose, en partenariat avec Sciences-Po, un executive master digital « Digital Humanities » s'adressant à des collaborateurs d'Havas et à des candidats externes, dont la première promotion a ouvert ses portes en avril 2015. Havas est aussi partenaire de l'European Communication School et de l'executive master « Data Strategy » qui propose une masterclass Havas animée par des experts internes.



Social Hub Content – Havas Paris.

Par ailleurs, toujours dans la dynamique de parcours certifiants et afin d'accompagner l'évolution des métiers vers le Data Driven Marketing qui conditionne désormais le développement des offres médias et les modes d'achats en bi-média, Havas a mis en place le programme de formation DDOG (Data Driven Organisation Growth) Expertise Program. Il s'agit d'une seconde certification E-Jobs reconnue et mise en place par la Commission européenne dans le cadre de la promotion des métiers digitaux. Cette formation a lieu en *blended learning*, un dispositif combiné fonctionnant en trois phases : une préparation et une préévaluation de niveau sur une plateforme dédiée, une formation par module thématique en présentiel, et une évaluation de connaissances en ligne sanctionnée par la certification de chaque module. Ce parcours a ainsi permis la professionnalisation de 63 collaborateurs en 2015 et verra sa déclinaison mise en place pour 100 collaborateurs dès le premier semestre 2016.

Management et conduite du changement

Un parcours managérial mis en place au sein de l'université de formation Havas propose aux jeunes managers un programme regroupant boîte à outils et ateliers spécifiques, dont un relatif à la conduite des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels annuels, que Havas a souhaité replacer au centre de sa politique de formation. Pour accompagner la mise en place de la nouvelle matrice d'entretien, des ateliers spécifiques et des jeux de rôles sont réalisés.

Havas accompagne aussi le middle management de ses agences créatives et médias dans un programme de conduite du changement lié à la fusion d'agences et à l'arrivée de nouvelles sociétés. Ce programme est mis en lien avec le parcours management et contribue à l'agilité des personnes mais aussi des organisations.

Enfin, la troisième promotion du programme « Purple », un programme de formation dédié à de jeunes managers et à des collaborateurs se préparant à le devenir, a été mis en place, sous la forme d'un parcours d'évolution lisible et certifiant construit autour d'un « development center » et d'un certificat de l'université Paris-Dauphine. Le programme « Purple » recouvre notamment les domaines de la stratégie d'entreprise, de la performance financière, des ressources humaines et de la gestion de projets. Deux promotions ont été certifiées en 2014 et 2015, la troisième le sera en 2016.

Gestion de projet

Des ateliers destinés à favoriser les échanges de bonnes pratiques et de synergies au sein de la division, mais aussi à développer l'usage des outils de gestion du management de projet, ont été déployés en 2015. En plus de s'être dotée d'outils, la division a consacré un effort particulier à la mise en place de groupes de travail pilotes qui permettront le rayonnement de nouveaux process de travail.

À l'international, Havas est partenaire d'associations industrielles, d'organisations technologiques et d'universités afin de développer des programmes de formation innovants pour ses salariés qui intègrent de nouvelles modalités pédagogiques telles que des conférences virtuelles ou des séminaires.

À titre d'exemples :

- Arnold a lancé une plate-forme d'e-learning spécifique aux besoins stratégiques du réseau ;
- Havas Media propose des certifications Google pour le search, display, vidéo et analytics et développe un programme transversal « meaningful connection planning » pour augmenter la performance des salariés sur l'activité média ;
- Havas Worldwide Chicago encourage le développement de ses collaborateurs avec le programme de formations « Better U » qui leur permet de se former à l'extérieur de l'agence sur des programmes de leur choix ;
- Abernathy MacGregor Group a développé des formations internes de quatre semaines sur le thème de l'écriture et de l'art du management de crise ;
- Havas Health a développé un « Bootcamp » numérique, formation interne sur les tendances du numérique dans l'industrie pharmaceutique.

Site Mobilité

Les filiales d'Havas ont conscience de la nécessité d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences pour demeurer dans une démarche prospective face aux exigences du marché et des clients.

Le programme Havas Loft offre l'opportunité aux collaborateurs du monde entier d'effectuer quatre semaines en mobilité au sein de 20 agences partout dans le monde. Ce programme est une opportunité unique pour les collaborateurs d'acquérir des compétences globales et transversales, d'étendre leurs connaissances culturelles et de faire évoluer leurs capacités de leadership. Une fois revenus dans leur agence d'origine et après avoir partagé leur expérience sur un blog dédié, ils mettent en action un plan de développement personnel basé sur leurs nouveaux acquis.

PRÉVENIR ET RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES ACTIVITÉS

L'engagement environnemental d'Havas est double : réduire les impacts environnementaux liés au fonctionnement des agences et aux actions de communication.

Sans s'être fixée d'objectifs chiffrés sur sa consommation d'énergie, Havas la suit annuellement, et 44 agences en 2015 ont adopté d'elles-mêmes des initiatives d'amélioration de leur efficacité énergétique : comme le recours aux ampoules basse consommation, des contrôles et des remplacements réguliers de climatiseurs, et le minutage de l'éclairage avec coupures automatiques hors des heures de travail.

Pour diminuer leurs impacts énergétiques, 26 agences (représentant 12% des effectifs) ont recours aux énergies renouvelables. Ainsi, 3% de la consommation électrique totale d'Havas sont issus d'une offre « verte » (mix énergétique entre éolien, solaire, hydroélectricité, voire biomasse).

Pour ce qui est du fonctionnement des agences et à titre d'exemple, la consommation totale de papier de bureau en 2015 s'est élevée à 309 tonnes (contre 382 en 2014) sur un périmètre de 88% des effectifs (contre 89% en 2014), soit 22 kg par salarié (contre 28 kg en 2014). L'objectif était de parvenir à une réduction de 40% de la consommation de papier par salarié entre 2010 et 2015. Il a été atteint cette année.

Dans le monde, le papier recyclé et/ou certifié représente 61% de la consommation globale du papier d'Havas (contre 47% sur le périmètre France en 2014). 124 agences représentant 41% des effectifs de la division n'achètent plus que du papier certifié (PEFC/FSC) ou recyclé.

Le réseau Havas Sports & Entertainment a lancé, au niveau mondial, une application digitale mesurant et évaluant le niveau d'engagement en matière de développement durable de tout organisme : Havas ISE (Indicator of Sustainability Engagement).

L'objectif est d'aider les marques, par cet outil, à être en phase avec les normes reconnues à l'échelle mondiale, telles que la norme ISO 20121 (système de management responsable appliqué à l'activité événementielle), et à développer des plans de communication pour valoriser leurs initiatives.

INNOVER POUR ANTICIPER LES NOUVELLES EXIGENCES ENVIRONNEMENTALES

Bien que les activités d'Havas n'affectent pas de manière significative l'environnement, les agences s'efforcent d'apporter leur contribution à la lutte contre le réchauffement climatique.

À ce titre, Havas Paris et le réseau d'agences du Groupe ont participé à l'organisation, en mai 2015, du Business & Climate Summit qui a rassemblé, à l'Unesco, plus de 2000 participants du monde entier, parmi lesquels de nombreux décideurs politiques, chefs d'entreprise, ainsi que la communauté des investisseurs.

Le Business & Climate Summit a donné lieu à une déclaration précise sur laquelle le monde des entreprises s'est accordé, tous secteurs et zones géographiques confondus, pour nourrir les débats en amont de la COP21 et contribuer à son succès.

Dans le cadre de la COP21, Havas a également participé à l'organisation d'un événement exceptionnel « Earth to Paris – Le Hub » au Petit Palais et à l'Unesco (cf. p. 8-9 « Des solutions innovantes pour anticiper les défis environnementaux de demain »).

DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

La volonté d'Havas est d'orienter ses agences vers des fournisseurs impliqués dans une démarche responsable et de renforcer l'ancrage territorial de ses activités. La construction d'une base de données référençant des fournisseurs responsables est une des pistes envisagées. Havas intègre dans tous ses contrats fournisseurs une clause « RSE » qui reprend ses engagements et requiert de ses fournisseurs signataires ainsi que de ses sous-traitants qu'ils en prennent connaissance et les respectent.

En 2015, Havas, en France, a poursuivi la démarche de qualification RSE des 10 000 fournisseurs référencés dans la base achats initiée en 2014. Les fournisseurs des agences françaises sont évalués selon trois critères : leur proximité (moins de 200 km), leur certification sociale et leur certification environnementale (ISO 14001, EMAS, ou à défaut que 80 % de leurs produits soient biologiques, ou certifiables). L'objectif pour Havas est de connaître le volume de ses achats responsables.

En lien avec ses activités, les sous-traitants des agences d'Havas présentent des profils, des familles de produits ou de services très variés (agence de mannequins, de photographes, fournisseurs d'affiches, etc.). Désormais des critères de notation sont intégrés dans les différents appels d'offres que lance la division, afin d'évaluer de manière pertinente l'engagement RSE de ces différents sous-traitants.

Par ailleurs, Havas favorise le recours au secteur protégé pour les locations de salles, l'impression de documents ou la confection de plateaux-repas. Tous les fournisseurs liés par un contrat-cadre à Havas ont été rencontrés et ont été informés de ses engagements dans les domaines environnementaux et sociaux (notamment sur le recours aux ESAT – établissements et services d'aide par le travail).

Enfin, Havas a été évalué par Ecovadis, société experte des performances environnementales et sociales de la chaîne d'approvisionnement. La division a obtenu la certification Silver avec un score de 56/100. Havas se situe ainsi dans le Top 9 des fournisseurs évalués par Ecovadis dans la catégorie « Advertising and market research ».

PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

Havas travaille sur les contenus des messages qu'elle réalise pour ses clients. Les comportements diffusés peuvent influencer ceux des consommateurs, et c'est à ce titre que les agences tentent de diffuser un modèle de communication plus responsable.

En adhérant à des groupes de travail de l'AACC (Association des agences-conseils en communication) pour lutter contre l'écoblanchiment, les différentes agences tentent de mieux contrôler la perception des messages des publicités.

À ce titre, depuis 2005, l'AACC décerne le Prix de la campagne citoyenne afin de récompenser les campagnes visant à améliorer les comportements individuels et collectifs, de défendre de grandes causes ou de promouvoir les engagements citoyens d'entreprises publiques ou privées.

En 2015, Havas a reçu cinq prix (quatre Bronze et un Argent) : trois campagnes réalisées par l'agence Les Gaulois ont été primées, et ce pour l'Association Prévention Routière, l'INPES et Eco-emballages, les deux autres prix ont été remportés par BETC Paris pour respectivement Reporters sans frontières et Médecins du monde.

La campagne « Tous aux économies d'énergie » d'Havas Worldwide Paris pour EDF a également été distinguée pour l'efficacité et la simplicité de son message, dans le recueil dédié à la publicité créative et responsable « Goodvertising » publié au printemps 2015.

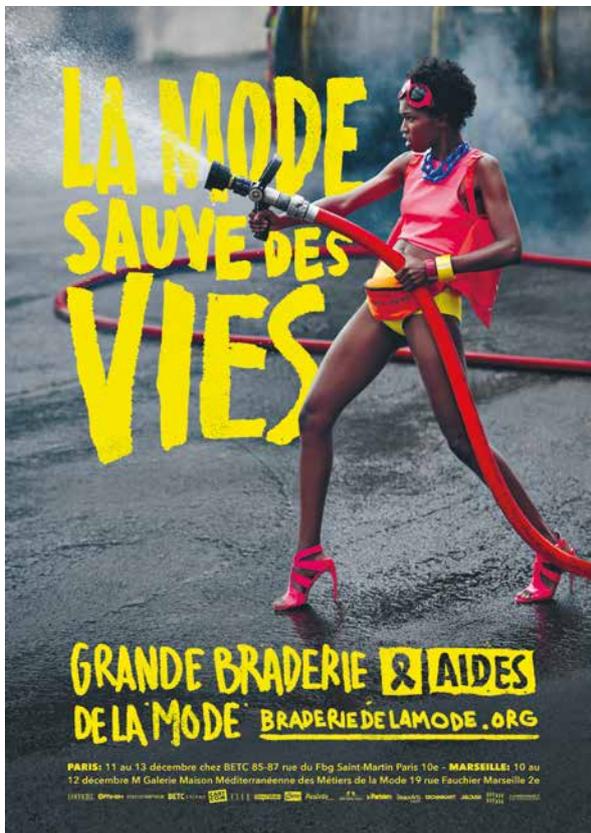
FAVORISER L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE

Havas s'engage pour donner du sens à ses projets et à sa marque.

L'initiative One Young World met une plate-forme à la disposition des jeunes talents issus de tous les pays du monde, qui leur permet de travailler ensemble sur l'élaboration de solutions aux problèmes que rencontrent la société actuelle et de faire entendre leur voix auprès des grands leaders mondiaux.

Havas continue également de financer de nombreuses associations caritatives ou humanitaires. Cela se traduit en partie par des donations directes : 54 agences représentant 37 % des effectifs d'Havas ont soutenu financièrement en 2015 une centaine d'associations ou d'ONG parmi lesquelles Care, Unicef, la Croix-Rouge, ALS Ice Bucket Challenge, American Cancer. Le mécénat de compétences est également largement développé au sein des filiales. En 2015, 27 agences (représentant 20 % des effectifs d'Havas) ont réalisé des travaux pro bono ou obtenu gracieusement des espaces publicitaires pour le compte d'associations caritatives et d'ONG parmi lesquelles : Reporters sans frontières, Handicap International, Amnesty, Foodbank, la FNSF (contre les violences faites aux femmes). En 2015, 2 063 jours ont été consacrés à ces campagnes par les agences précitées.

Organisation : Amnesty International
Titre de la campagne : Castle
Agence : Havas Worldwide Prague



Organisation : AIDES
Titre de la campagne : Braderie
Agence : BETC Paris



Organisation : SPCA
Titre de la campagne : Tarot
Agence : Havas Worldwide Genève

STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

L'actualité 2015 de la division Stockage d'électricité a été marquée par le service d'autopartage Blueindy à Indianapolis; le lancement de la Bluesummer (ou E-Mehari); l'inauguration d'une nouvelle usine pour la construction du Bluetram en Bretagne; la participation de la division à la COP21 (cf. pages 8-9 du présent rapport).

La division confirme sa stratégie de développement des solutions de stockage d'énergie autour de deux axes principaux :

- le déploiement de nouvelles formes de mobilité durable (individuelle et collective);
- le développement des applications stationnaires.

Les solutions de mobilité alternative développées par la division ont nécessité la mise en commun des savoir-faire de Blue Solutions, IER et Polyconseil.

Blue Solutions produit des batteries électriques et des supercapacités qui s'intègrent dans les solutions de stockage d'énergie mobiles et stationnaires.

IER produit des bornes d'abonnement, de location et de recharge des véhicules électriques, et met en place des solutions de géolocalisation, d'information embarquée, d'ouverture des portes du véhicule par RFID et des équipements destinés au personnel mobile.

Polyconseil apporte son ingénierie numérique pour le logiciel d'autopartage, l'architecture du système, le réseau télécoms global et les applications mobiles.

La synergie des compétences des différentes sociétés dans les domaines technologiques et industriels a permis de développer des systèmes de stockage d'électricité ainsi que des solutions d'autopartage qui pourront contribuer à la transition énergétique dans les pays industrialisés comme dans les pays en voie de développement. Cette activité mobilise l'ensemble des collaborateurs.



PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'engagement éthique de Blue Solutions, préalable indispensable à une bonne gouvernance, témoigne de sa volonté de préserver et de développer les relations de confiance nécessaires à la pérennité de ses activités. Cette démarche éthique (mise en œuvre au niveau du Groupe Bolloré et déclinée par les divisions) suppose qu'au développement économique soit toujours associé un comportement irréprochable.

Le Groupe s'est doté d'un dispositif éthique efficace et cohérent, dans lequel Blue Solutions s'intègre parfaitement, afin de communiquer à l'ensemble de ses salariés des règles de conduite claires. Ce dispositif repose sur une Charte d'éthique rédigée en l'an 2000, dont les engagements ont été réaffirmés en 2012 sous l'appellation « Éthique et valeurs ».

Parmi ces engagements : préserver l'image du Groupe, garantir la nécessaire confidentialité des données, entretenir des rapports commerciaux conformes à l'éthique (lutte contre la corruption) ou encore s'assurer de l'objectivité dans le choix des fournisseurs.

Blue Solutions dispose également d'une charte développement durable qui repose sur quatre engagements spécifiques :

- satisfaire ses clients;
- développer des produits sûrs et innovants;
- être un acteur social et solidaire;
- préserver l'environnement.

ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs est un engagement partagé par l'ensemble des filiales de la division Stockage d'électricité et solutions. Il se traduit globalement par des formations à la sécurité, des évaluations régulières des risques professionnels et la mise en place de plans d'action pour les réduire.

Assurer la santé des collaborateurs

Plusieurs mesures ont été prises par Blue Solutions (entité Films plastiques), IER et Blue Applications afin de réduire les expositions des salariés (opérateurs, monteurs mécaniciens, conseillers du centre d'appel, ambassadeurs...) aux risques de troubles musculosquelettiques. Il s'agit notamment :

- de l'installation de dispositifs d'aide à la manutention (par exemple : installation d'un robot de vidage de sacs au packaging);
- d'actions permettant la diminution des postures pénibles (par exemple formations « Gestes et postures »);
- d'investissements dans de meilleures protections contre le bruit.



Polyconseil a réalisé une étude sur la détection et le suivi des maladies professionnelles. Dans ce cadre, deux situations pouvant entraîner un risque pour les salariés ont été identifiées : les déplacements professionnels principalement à l'international et la présence d'amiante sur les sites des clients. Des actions ont été mises en place pour prévenir ces risques (par exemple : suivi des vaccinations des salariés amenés à se déplacer fréquemment à l'étranger, conseils aux voyageurs, formation aux risques de l'amiante...).

Par ailleurs, l'instance dédiée à la prévention des risques psychosociaux créée en 2013 au sein d'IER, dénommée « Zen au travail » et constituée de représentants du personnel, managers et directeurs des ressources humaines, est intervenue à trois reprises cette année. Elle a permis de prévenir des situations susceptibles d'impacter le bien-être au travail.

Assurer la sécurité des collaborateurs

Les technologies développées par Films plastiques et Blue Solutions sont en évolution constante. Une attention particulière est apportée à la sécurité des salariés. Un grand nombre de formations à la sécurité sont dispensées :

- formations et recyclages SST (Sauveteurs Secouristes du Travail);
- formations ESI (Équipiers de Seconde Intervention);
- sensibilisations à la méthode de l'arbre des causes;
- sensibilisations aux risques chimiques;
- formations ATEX (Atmosphère Explosives) pour le site batteries.

Au sein d'Autolib', des formations à la sécurité ont également été réalisées en 2015 (gestes et postures, SST, CACES, habilitation véhicules électriques...).

IER a poursuivi sa campagne de formation à la sécurité (45 % des formations dispensées en 2015 concernaient la sécurité). Une campagne de sensibilisation relative à la prévention des risques chimiques a également été initiée en interne sur l'ensemble du périmètre de la division.

ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN COMPÉTENCE

Pour Blue Solutions, IER et Polyconseil, le principal axe stratégique en matière de ressources humaines est de créer, préserver et développer les emplois et les compétences sur le long terme.

Cette stratégie s'articule autour de deux grands chantiers :

- une politique de recrutement motivante;
- le développement des compétences.

Mener une politique de recrutement dynamique

Créer et développer l'emploi local, comme c'est le cas en Bretagne avec la nouvelle usine Bluetram, promouvoir la diversité comme le font Blue Solutions et Polyconseil, favoriser l'intégration des jeunes dans le monde du travail, engagement porté par IER, tels sont les challenges des filiales engagées dans le stockage d'électricité.

Promouvoir la diversité

Les canaux de recrutement sont multiples au sein de Polyconseil, ce qui permet d'attirer les meilleurs talents. Les chargés de recrutement s'engagent à assurer une égalité des chances entre tous les candidats, à ne pratiquer aucune discrimination que ce soit en fonction de l'âge, du sexe, des origines sociales, ethniques...

Le processus de recrutement est fondé sur l'évaluation des compétences et les candidats retenus sont les plus méritants.

En 2015, cinq personnes ne possédant pas la nationalité française ont été recrutées au sein de la Division. Ainsi, près de 11 % de l'effectif de la division sont de nationalité étrangère.

Blue Solutions et Films plastiques travaillent avec les ESAT (établissements et services d'aide par le travail), et à ce titre accueille des stagiaires et des salariés handicapés au sein de leurs entités. En 2015, Blue Solutions a recruté en CDI un salarié reconnu travailleur handicapé à l'issue d'une formation de reconversion professionnelle.

Permettre aux jeunes d'accéder à un premier emploi

Un grand nombre de jeunes rencontrent des difficultés pour s'insérer dans le monde du travail, IER a mis en place un certain nombre d'actions afin de favoriser l'intégration professionnelle des nouvelles générations. La division propose à ce titre :

- des formations en alternance dans le but de préparer les jeunes à leur futur métier. Ces formations pouvant aboutir à des recrutements au sein de la division;
- des stages de projet de fin d'études sur plusieurs mois;
- des stages de connaissance du monde de l'entreprise pour des élèves de collèges ou de lycées.

Favoriser la mobilité interne et le développement des compétences

L'ensemble des divisions, Films plastiques, IER et Polyconseil ont mis en place une démarche permettant d'anticiper l'évolution des métiers et les orientations stratégiques de l'entreprise pour disposer des compétences nécessaires en adéquation avec l'évolution des marchés, des technologies et des activités.

L'année 2015 a été marquée pour IER par une hausse de plus de 50 % des mutations internes ou externes.

Ces mutations concernent principalement des activités en déclin. Les salariés ont été mutés sur des métiers en expansion (opérateurs de production reconvertis sur des postes de techniciens de maintenance ou de gestionnaires administration des ventes) et ont bénéficié de formation pouvant se dérouler sur plusieurs semaines.

D'autres salariés ont été accompagnés dans la conduite de leur projet professionnel, ce qui leur a permis d'exercer des fonctions au sein d'autres filiales du Groupe. À titre d'exemple, un salarié a obtenu son permis pour être chauffeur de bus et a bénéficié d'un emploi chez Bluestation.

En 2015, trois salariés de Polyconseil ont été mutés au sein de Bolloré et Havas. Deux d'entre eux ont rejoint l'entité londonienne de Blue Solutions. Le dernier a intégré Havas Média Shanghai. Par ailleurs, un collaborateur Havas SA a rejoint les équipes télécoms de Polyconseil.

Enfin, en 2015, IER a lancé un chantier « observatoire de l'emploi » qui devra permettre notamment d'identifier à terme les compétences clés qui seront amenées à quitter l'entreprise dans les années à venir. Cela permettra de mettre en place des actions afin d'assurer la transmission de ces compétences aux plus jeunes.

Promouvoir la formation professionnelle au service du développement des compétences

La finalité de la politique de formation est d'apporter les outils nécessaires à l'adaptation des compétences et à la performance des salariés, à l'anticipation de l'évolution des métiers et des hommes. Ceci est particulièrement important pour des métiers en constante évolution.

La politique formation est mise en œuvre dans le but d'accompagner la prise de fonction, les mobilités professionnelles, les évolutions technologiques et réglementaires, mais également le développement de l'expertise métier, le développement des compétences et la pérennisation des savoirs. Autolib' dispose de collaborateurs qui réalisent en interne toutes les formations d'adaptation au poste de travail et au développement des compétences des ambassadeurs, chefs d'équipe, régulateurs, conseillers relation clients et conducteurs de bus, sur l'ensemble des sociétés Autolib', Bluecarsharing, Bluely, Bluecub et Bluestation. Les formations internes ont l'avantage d'être au plus près des besoins qui sont exprimés et d'accompagner la forte croissance des activités.

En 2015, Bluestation a poursuivi ses actions de formation initiées en 2014. Ainsi, tous les conducteurs de bus, ainsi que le personnel encadrant, ont été formés avant leurs prises de fonctions :

- aux particularités techniques du bus électrique;
- aux opérations de maintenance;
- à l'écoconduite pour optimiser l'autonomie du bus.

Développer l'employabilité et développer le professionnalisme des collaborateurs sont deux priorités pour Blue Solutions. À ce titre, la division élabore des filières « métiers » qui sont de véritables outils de suivi des carrières et d'anticipation des besoins en capital humain. Elles transcrivent les évolutions professionnelles possibles et les étapes pour y parvenir. Afin de mieux connaître ses collaborateurs et de garantir une bonne adéquation des compétences, Blue Solutions élabore des descriptifs de poste et des définitions de fonction. La division a mis en place un processus d'entretiens professionnels, qui permet d'échanger sur des objectifs fixés et réalisés ainsi que les souhaits d'évolution.

ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET FAVORISER LA MOBILITÉ INTRA-GROUPE

En 2015, la division Films plastiques a vécu la cessation de l'activité de métallisation des films diélectriques en France avec le maintien en emploi d'une quarantaine de salariés. Chaque collaborateur a été repositionné en interne au sein de la division dans les activités en développement (Stockage d'électricité, construction de batteries, etc.). La direction a rapproché les compétences rendues disponibles et les besoins sur l'ensemble des sites du Groupe, notamment sur la commune d'Ergué-Gabéric.

Les salariés concernés ont reçu des propositions de nouvelles affectations pouvant ou non impliquer des changements de situation. La Direction s'est engagée à mettre en œuvre l'ensemble des actions indispensables à l'intégration des salariés dans leurs nouveaux postes et à organiser notamment, des formations à l'adaptation des compétences.

Un parcours individuel d'accompagnement au nouveau poste de travail a été établi pour chaque salarié.

Chaque collaborateur a ainsi bénéficié d'une période de formation/adaptation de trois mois à l'issue de laquelle un bilan a été réalisé avec le salarié, son responsable et la DRH afin de déterminer les actions complémentaires éventuelles à mettre en œuvre. 50 actions de formation non prévues initialement ont été réalisées pour l'intégration au poste des salariés à leurs nouvelles affectations.

Au sein de la division Films plastiques, en un an et demi, une personne sur quatre a changé d'affectation ou d'intitulé de poste.



L'usine Blue Solutions en Bretagne.

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

Réduire l'empreinte environnementale des activités

Identification des risques environnementaux

La maîtrise des risques environnementaux constitue un préalable indispensable pour les sociétés des divisions exerçant leurs activités dans les solutions de stockage d'énergie.

Les divisions établissent chaque année un état des lieux des risques environnementaux qui les concernent plus particulièrement et qui sont intégrés dans la cartographie des risques du Groupe. Elles mettent en œuvre des plans d'actions pour réduire leurs impacts (cf. tableaux des risques industriels et liés à l'environnement p. 54, 55 et 56 du Document de référence Bolloré 2015).

À titre d'illustration, depuis 2008, IER a mis en place un groupe de travail dénommé « Green Team » qui a pour mission de définir un plan d'actions environnemental.

Il est composé : du responsable des moyens généraux et de la sécurité, d'un ingénieur hygiène, sécurité et environnement, de la directrice marketing et du responsable méthodes et industrialisation de Besançon. Il se réunit régulièrement dans le but de définir et d'engager des actions pour réduire l'impact environnemental des activités et des produits.

À ce titre, IER a réalisé des audits ICPE volontaires (installation classée pour la protection de l'environnement) sur l'ensemble des sites de conception et de production. En 2015, des diagnostics « atmosphères explosives » (ATEX) ont été initiés sur ces mêmes sites. Un plan d'actions global a été déployé pour réduire ce risque.

Des sites de production moins énergivores

Le nouveau site de production de batteries, mis en service en 2013 en Bretagne, a été conçu pour limiter les consommations d'énergie grâce aux mesures suivantes :

- récupération de chaleur sur les procédés et utilités;
- moteurs à haut rendement avec variation de vitesse;
- isolation performante des bâtiments;
- éclairages basse consommation.

L'augmentation des cadences de production de batteries instaurée début 2015 a conduit à une optimisation des consommations du site. Ainsi, l'énergie nécessaire pour fabriquer un pack de batteries de 30 kWh a diminué de 40 % entre 2014 et 2015.

Le recyclage des produits technologiques

Les produits conçus par IER sont soumis à une maintenance régulière pendant de nombreuses années. Certains des produits, qui ont plus de 15 ans, continuent d'être utilisés par les clients. En fin de vie, leur composition offre un taux important de recyclabilité.

En effet, ils sont majoritairement composés de métaux, ce qui leur permet d'être recyclables à plus de 80 %. IER, en tant que producteur d'équipements électriques et électroniques, est engagée dans le recyclage de ses déchets. Depuis 2009, elle a conçu avec une entreprise certifiée et agréée, qui opère également à l'international, une solution complète de récupération et de retraitement des produits en fin de vie.

Concernant les voitures électriques et notamment les Autolib', IER récupère et trie les pneus ainsi que les pièces détachées (retroviseurs, pare-chocs) afin de les acheminer vers des filières de recyclage spécialisées.

Émergence de solutions « propres » d'accès à l'énergie

Des produits répondant aux défis environnementaux de demain

En 2015, une nouvelle étude a porté sur le Bluebus et le Bluetram dans leur version 6 mètres.

Les solutions de mobilité collective répondent concrètement aux nouveaux enjeux environnementaux :

- lutte contre le réchauffement climatique : réduction des émissions de CO₂ sur le cycle de vie du véhicule par rapport à un bus thermique équivalent;
- lutte contre la pollution urbaine : suppression des émissions à l'échappement (particules, oxydes d'azote) et réduction par cinq des émissions de particules liées aux plaquettes de frein;
- lutte contre le bruit en centre-ville : suppression des nuisances sonores sur les phases de démarrage et d'accélération;
- utilisation des énergies renouvelables : possibilité de recharger les véhicules via une énergie 100 % renouvelable et/ou produite localement.

Dans le but de connaître les impacts de ses produits et de confirmer leur intérêt environnemental, Blue Solutions réalise depuis 2012 des analyses de cycle de vie sur les applications issues de ses solutions de stockage d'énergie.

IER, conscient de l'impact environnemental que peut avoir une décision technique sur un produit en phase de conception, a sensibilisé ses ingénieurs et ses acheteurs aux règles de l'écoconception. Un guide d'écoconception IER est en cours de réalisation.

Accès à une énergie 100 % renouvelable

La division Blue Solutions cherche à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Elle a donc souscrit un abonnement auprès de la Compagnie Nationale du Rhône (CNR), producteur d'électricité d'origine 100 % renouvelable pour Bluecub.

La CNR est le deuxième producteur d'électricité français (après EDF). Elle mène une stratégie industrielle performante, axée notamment sur le développement d'un mix énergétique renouvelable reposant exclusivement sur l'hydraulique, l'éolien et le photovoltaïque.

Suite au partenariat conclu avec la CNR et afin d'améliorer les performances de la centrale solaire de Bollène, des batteries LMP® (d'une puissance de 1 MWh) ont été installées par Blue Solutions à proximité de la centrale. L'objectif est de stocker une partie de la production solaire pour la diffuser sur le réseau après le coucher du soleil, améliorant ainsi la productivité.

Par ailleurs, Autolib' a obtenu, depuis 2012, la certification énergie renouvelable de la part d'EDF. Chaque année, l'équivalent de la consommation annuelle d'électricité fournie par les bornes de charge est acheté à EDF qui s'engage à produire la même quantité à partir de sources d'énergie renouvelables (éolien, solaire photovoltaïque, géothermie...).

Bluely, à Lyon, bénéficie de l'offre « Move in Pure » de la CNR qui atteste que l'électricité fournie est produite à partir du fleuve (énergie hydraulique). La production est certifiée 100 % renouvelable par l'organisme indépendant TÜV SÜD. Grâce à ce partenariat, les Bluecar® du service d'autopartage Bluely sont alimentées en électricité 100 % renouvelable produite localement.

Développer de nouvelles formes de mobilité

Les nouvelles solutions de mobilité collectives et individuelles

Bluetram

Blue Solutions a inauguré le 16 janvier 2015 une usine de fabrication de Bluetram sur le site de Pen-Carn, en Bretagne.

Équipé de pneus, entièrement électrique, Bluetram est un transport en commun propre, qui fonctionne sans rail ni caténaire. Grâce à la technologie Blue Solutions (les supercapacités), Bluetram se recharge à chaque station via un connecteur de charge télescopique en seulement 20 secondes, pendant que les passagers montent et descendent. Chaque recharge assure à Bluetram une autonomie pouvant aller jusqu'à deux kilomètres. Pour permettre cette recharge rapide, chaque station est équipée d'une capacité de stockage équivalente à celle du véhicule. Dans sa version de 6 mètres, le Bluetram peut transporter 22 passagers, et 90 dans sa version de 12 mètres. L'expérience acquise dans la gestion de services d'autopartage associée à l'expertise de Polyconseil et d'IER permettra à terme, à la division Blue Solutions de proposer une solution intégrée de gestion de lignes de tramway (véhicules, stations, système de gestion informatique des flux et du trafic).

Bluebus

IER et Blue Solutions collaborent étroitement au déploiement de bus électriques et de solutions de charge associées.

Le Bluebus de 6 mètres a la plus forte énergie embarquée du marché des bus électriques dans sa catégorie, grâce aux trois packs de batteries LMP® stockés dans le plafond, qui lui permettent d'assurer plus de 120 kilomètres d'autonomie (nécessaires à une journée entière d'exploitation). Son efficacité est renforcée par l'utilisation de systèmes de récupération d'énergie en décélération, qui favorise la recharge en cours d'utilisation. Les caractéristiques du Bluebus et de sa technologie embarquée, qui permettent l'implantation des batteries LMP® sur le toit, améliorent la sécurité du véhicule, ainsi que l'accessibilité des personnes à mobilité réduite grâce à un plancher plat et bas.

Il peut accueillir une vingtaine de personnes. Il a déjà intégré les réseaux de transport en commun de Tours, de l'île de La Réunion, de Rambouillet, de Laval, du Luxembourg, de Bayonne, de Tarbes, mais également des sites industriels comme celui du CEA à Grenoble, BE-Green et Vente-privee.com. Le Bluebus a été également adopté par la Fondation Louis Vuitton et Canal+. Enfin, il a été mis, en remplacement des bus thermiques, à la disposition des salariés de différentes sociétés du Groupe Bolloré, leur permettant de se rendre sur leur lieu de travail.

Le Bluebus 12 mètres, 100 % électrique, d'une capacité de 100 personnes, est équipé de batteries LMP®, qui lui procurent une autonomie maximale de 250 kilomètres.

La RATP (Régie autonome des transports parisiens) a choisi Bluebus pour l'expérimentation d'une première ligne 100 % électrique qui sera lancée en 2016, dans le cadre de la mutation de son parc de bus.



Bluetram.



E-Mehari.

Bluesummer

La Bluesummer, dernière-née des véhicules 100 % électriques, n'émet aucun bruit et est équipée d'un châssis surélevé permettant une conduite tout terrain.

Suite à la signature d'un partenariat, en juin 2015, entre le Groupe Bolloré et le groupe PSA, la Bluesummer sera produite et commercialisée à partir du deuxième trimestre 2016 par Citroën sous la marque E-Mehari.



Borne de charge à Londres.

Des solutions d'autopartage respectueuses de l'environnement

Leader de l'autopartage électrique en France (Autolib' à Paris, Bluely à Lyon et Bluecub à Bordeaux), la division Stockage d'électricité et solutions a déployé son système d'autopartage de voitures électriques à Indianapolis et à Londres.

Blueindy

Le service d'autopartage Blueindy a été inauguré le 2 septembre 2015. En cours de déploiement, Blueindy pourra devenir le plus grand service d'autopartage de véhicules électriques, en trace directe, aux États-Unis. Au 31 décembre 2015, il met à la disposition de la population urbaine 183 Bluecar®, 62 stations et 130 bornes de charge.

À terme, il comprendra 500 véhicules électriques, 200 stations de location équipées de 1000 bornes de charge.

Bluepoint London

Concernant le service d'autopartage lancé à Londres en juin 2015, Blue Solutions a opéré le développement de 1400 bornes de charge.

Autolib'

Au 31 décembre 2015, Autolib', alternative à la voiture individuelle, est déjà présente dans 90 communes d'île-de-France, plébiscitée par plus de 98 000 abonnés réguliers, qui se partagent 3 540 véhicules sur 1 060 stations. 5 939 bornes de charge sont mises à disposition des utilisateurs en libre-service.

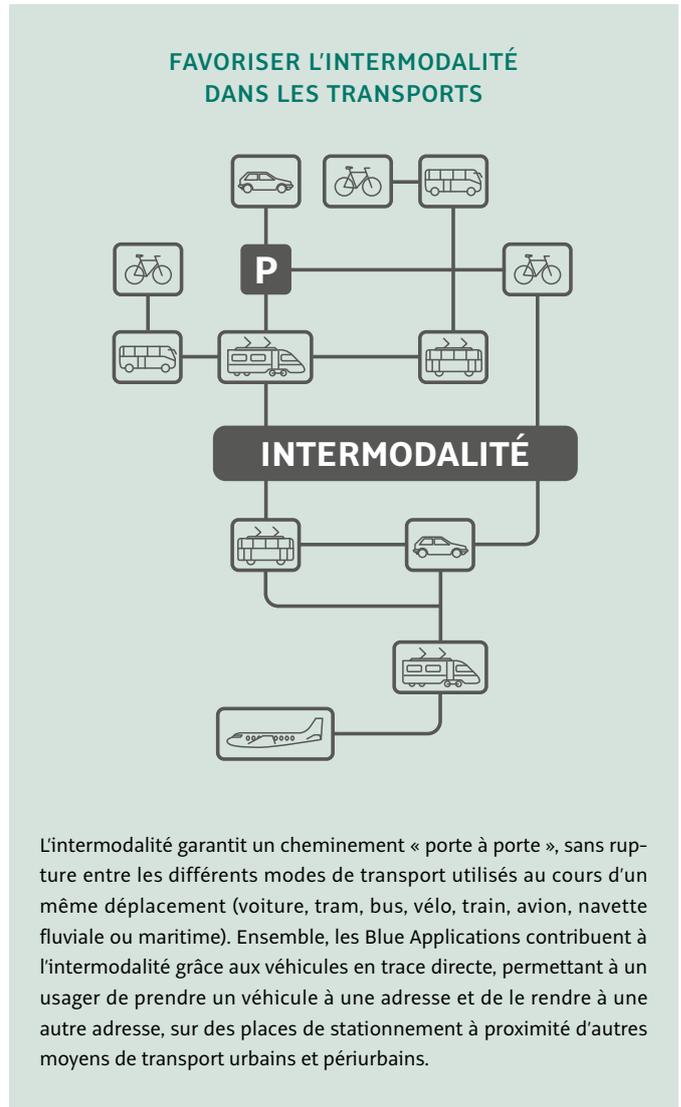
Grâce à plus de 12 millions de locations effectuées depuis sa mise en service jusqu'au 31 décembre 2015, le service Autolib' a permis de parcourir plus de 117 millions de kilomètres et d'éviter les émissions de gaz à effets de serre associées.

Bluely

La métropole du Grand Lyon a adopté depuis le 10 octobre 2013 le service d'autopartage Bluely. Au 31 décembre 2015, Bluely recensait 249 véhicules électriques en service dont 30 Twizy, 99 stations et 486 bornes de charge.

Bluecub

Lancé le 9 janvier 2014 à Bordeaux, Bluecub dispose au 31 décembre 2015, de 70 stations et d'une flotte d'environ 200 véhicules électriques en service. Le service dispose de plus de 70 stations à Bordeaux et dans 9 communes limitrophes ainsi qu'à Arcachon.



Le déploiement des services de mobilité auprès des professionnels

En sa qualité d'acteur majeur dans le domaine de l'écomobilité, la division Stockage d'électricité et solutions a poursuivi le déploiement de son offre de mobilité « verte » auprès des professionnels.

En 2014, la division permettait déjà aux artisans d'accéder à une flotte de véhicules utilitaires (la Blueutility) afin d'effectuer leurs livraisons ou se rendre sur les chantiers en minimisant leurs émissions de CO₂.

En 2015, IER a développé la solution Bluedistrib. Cette offre repose sur le savoir-faire d'IER dans le domaine de la géolocalisation.

Le système d'information développé par la division propose des solutions d'optimisation des tournées de livraison et permet ainsi de maximiser l'utilisation de la flotte, de réaliser le moins de kilomètres possible tout en assurant le respect des engagements horaires.

En se fondant sur cette technologie couplée avec celle de la division Blue Solutions, Bluedistrib permet d'effectuer des livraisons en ville sans bruit, sans odeur, sans particules fines et en dehors des heures d'affluence.

Enfin, Blue Solutions a conclu en 2015 deux partenariats avec Europcar et Darty. À ce titre, 75 Bluecar® ont été intégrées au réseau de location d'Europcar et 12 Dartyblue (véhicules utilitaires) ont été mis à la disposition des collaborateurs de l'enseigne.

Des solutions de stockage d'énergie innovantes

Les batteries LMP® permettent de stocker de l'énergie électrique et de reporter sa consommation. Elle repose sur le principe de l'effacement électrique. L'objectif est de diminuer la demande aux heures de pointe et d'écarter ainsi les pics de consommation sans avoir recours à des sources de production supplémentaires. Afin de tester en grandeur nature le potentiel des solutions de stockage et de gestion intelligente de l'énergie, un démonstrateur destiné à faire de l'effacement de puissance a été mis en service sur le site de Blue Solutions en Bretagne.

Cette installation permet de réinjecter 1 MWh pendant deux heures sur le réseau électrique interne des usines Blue Solutions et Films plastiques, et de soulager d'autant le réseau RTE (Réseau de transport d'électricité) notamment en période de pointe. Elle est désormais pleinement opérationnelle, et un contrat d'effacement a été signé avec le fournisseur d'énergie pour l'année 2016.

Bluestorage, filiale de la division Blue Solutions, développe et opère des solutions de stockage d'énergie à travers BlueElec.

Avec BlueElec, les industriels peuvent accumuler de l'énergie dans des espaces de stockage. Lorsque l'industriel met en œuvre l'effacement dans ses unités de production, l'alimentation classique en électricité est arrêtée, et les espaces de stockage prennent le relais.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

Permettre l'accès à l'énergie pour tous : les Bluezones

Le Groupe Bolloré a entrepris d'investir sur le continent africain, où la fracture énergétique est un véritable frein au développement, pour y déployer des applications stationnaires utilisant la batterie LMP®.

Grâce à l'électricité produite par des champs de panneaux photovoltaïques (360 m²) et stockée dans des conteneurs remplis de batteries LMP® (180 kWh), des hectares de terrain sans aucun accès au réseau électrique deviennent des espaces éclairés, alimentés en eau potable et connectés à Internet.

Les Bluezones permettent, en outre, aux habitants de bénéficier :

- d'Internet grâce au Wi-Fi (déployé par Wifirst, filiale du Groupe);
- de centres de santé et de prévention;
- de bibliothèques et de médiathèques;
- de formations (e-learning);
- d'incubateurs pour jeunes entrepreneurs;
- d'ateliers artisanaux;
- d'infrastructures sportives (terrains de football, de basket, de pétanque, de lutte...);
- d'espaces culturels (avec la présence de salles de spectacle Canal Olympia...).

Dès 2014, trois Bluezones étaient opérationnelles à Kaloum en Guinée-Conakry, à Cacaveli au Togo et à Dosso au Niger.

En 2015, quatre nouvelles Bluezones ont vu le jour en Guinée à Dixinn, Kagbelen, Sofonia et Yattaya, mais également au Bénin à Cotonou et au Niger à Niamey.

Être un acteur solidaire du développement local

Très présent dans le tissu régional local, IER et Blue Solutions en France ont soutenu plusieurs projets locaux au travers de la Fondation de la 2^e chance. À ce titre, Blue Solutions a accompagné, en 2015, six porteurs de projets dans le cadre de formation et/ou de reconversion professionnelle. La division a, par ailleurs, contribué à 39 actions locales principalement dans les domaines sportif, culturel, humanitaire et d'aide à la recherche médicale. IER est devenu le site de référence de la Fondation de la 2^e chance pour le nord du département 92.

En 2015, 13 dossiers, dont 11 concernaient des formations et 2 portaient sur des créations d'entreprises, ont été soutenus par IER.



Blue espace jeunes.



Bluezone – équipement sportif.



Bluezone de Kaloum – Guinée-Conakry.

BLUEZONE DE CACAVELI

Au Togo, la Bluezone de Cacaveli se veut un cadre idéal d'appui à l'éducation, à la formation, à l'éclosion des talents ainsi qu'à l'émergence de toutes les initiatives capables de contribuer efficacement au développement des communautés locales.

Au cours de l'exercice 2015, la Bluezone a organisé :

- 50 activités ayant mobilisé 31 660 personnes ;
- 20 ateliers et formations pour 7 450 personnes.

31 partenaires (associations estudiantines, ONG, entreprises publiques et parapubliques, etc.) ont permis de déployer toutes ces activités.

La filiale togolaise du Groupe Bolloré a choisi au cours de l'année 2015 d'organiser dans la Bluezone des événements entrant dans le cadre de la préparation de la COP21.

Six ateliers relatifs aux thèmes de la protection de l'environnement et du développement durable se sont déroulés dans la Bluezone de Cacaveli.

Près de 15 000 personnes ont bénéficié d'une connexion Internet. De même, la plate-forme multifonctionnelle créée et mise à la disposition du comité de développement du quartier de Cacaveli, qui en est l'exploitant et le bénéficiaire, a accru considérablement la relation de confiance qui existe entre Blueline Togo et l'ensemble de la communauté de Cacaveli.

Cette exploitation est aussi encadrée par des règles strictes en matière de respect d'hygiène, de l'environnement et de sécurité, aussi bien pour les exploitants que pour les utilisateurs.

CHIFFRES CLÉS DES BLUEZONES EN JUIN 2015

UTILISATEURS : 100 407

ÉVÉNEMENTS (SPORTIFS ET CULTURELS) : 300

ONG PARTENAIRES : 19

CONNEXIONS INTERNET : 35 000

ÉLECTRICITÉ PRODUITE : 1 800 KWh/JOUR

EAU POTABLE PRODUITE : 50 000 L/JOUR

EMPLOIS DIRECTS ET INDIRECTS CRÉÉS : 2 500

ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

Trois actions Groupe

La Fondation de la 2^e chance, le programme Earthtalent et le foyer Jean Bosco - Mater Amoris sont les actions solidaires déployées à l'échelle du Groupe.



ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

Fondation de la 2^e chance

En France, la Fondation de la 2^e chance a été créée en 1998 à l'initiative de Vincent Bolloré, qui en assure depuis la présidence. Reconnue d'utilité publique en 2006, la Fondation encourage les nouveaux départs de vie, notamment les formations qualifiantes et les projets de création d'entreprise.

PRÉSENTATION

La Fondation a obtenu, le 2 novembre 2015, le renouvellement du label IDEAS. Ce label renseigne et sécurise le donateur en lui garantissant le respect, par l'organisme à but non lucratif qui en est doté, de bonnes pratiques en matière de gouvernance, gestion financière et suivi de l'efficacité.

La Fondation peut remplir sa mission grâce à une centaine d'entreprises partenaires, privées et publiques, dont les Caisses d'Épargne, la Caisse des dépôts et quelques particuliers donateurs. En dix-sept ans, la Fondation de la 2^e chance a accompagné plus de 6 800 personnes pour un montant total de 27 millions d'euros au service de nouveaux projets.

Ces coups de pouce s'adressent aux personnes de 18 à 62 ans ayant traversé de lourdes épreuves de vie, mais manifestant une réelle volonté de rebondir. Dans cet esprit, la Fondation soutient des hommes et des projets.

Pour appréhender l'ensemble de son action, la Fondation de la 2^e chance a poursuivi, en 2015, une vaste rétrospective intitulée *Mémoire vivante*, relative au bilan chiffré pour la Fondation de 1999 à 2013 :

- sur 100 entreprises créées en 2013, 69 étaient toujours actives en 2015 ;
- sur 100 lauréats ayant bénéficié d'une formation en 2013, 50 disent en 2015 avoir retrouvé un emploi ;
- enfin, sur l'ensemble des lauréats depuis 1999, 55 % affirment être sortis de la précarité.

En 2015, la Fondation a soutenu 418 nouveaux lauréats, dont 61 femmes. L'aide moyenne par dossier est de 3 000 euros. Sur 418 lauréats, 79 % ont été aidés par la réalisation d'un parcours de formation et 21 % par un accompagnement à la création d'entreprise. Les candidats entre 26 et 40 ans représentent 47 % des projets soutenus.

PRINCIPES

La Fondation, qui se déploie sur 60 sites relais, accompagne les lauréats dans la réalisation de leur projet professionnel par le biais d'une formation qualifiante, d'une aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

Pour soutenir efficacement ces projets, les dossiers sont sélectionnés selon quatre critères d'éligibilité :

- une rupture dans la trajectoire de vie passée du candidat ;
- une grande précarité actuelle ;
- des cofinancements ;
- un projet réaliste et durable.

La procédure de sélection qui dure entre deux et trois mois est très rigoureuse. Des instructeurs (bénévoles issus des partenaires économiques de la Fondation, bénévoles indépendants ou bénévoles issus d'associations) rencontrent les candidats et étudient avec attention leur projet.

Les sites relais sont répartis en cinq grandes régions sur le territoire national, chacune étant placée sous la responsabilité d'un coordinateur, au siège de la Fondation. Les 60 sites relais sont pilotés par un délégué de site qui anime son équipe locale d'instruction et de parrainage. Neuf d'entre eux sont directement hébergés par le Groupe Bolloré. Ainsi, le parrainage se fait toujours dans un cadre régional : les bénéficiaires sont toujours à proximité des bénévoles.

La décision de soutenir un projet est prise par le Comité d'agrément régional dès lors que son avis est rigoureusement conforme aux conclusions des instructeurs. En cas de désaccord, la décision revient au Conseil d'administration. L'action continue de la Fondation repose sur une équipe de salariés permanents et de bénévoles :

- 11 salariés du Groupe Bolloré coordonnent au siège l'ensemble des acteurs ;
- 1 000 bénévoles, actifs ou retraités, assurent les fonctions de délégués de site, d'instructeurs et de parrains.

En 2015, les neuf sites relais hébergés par le Groupe Bolloré ont directement contribué à 109 rebonds de vie (contre 73 en 2014), grâce à l'implication de 47 bénévoles, salariés ou retraités du Groupe, qui assurent les fonctions de délégués de site et adjoints, d'instructeurs et de parrains.

UN BEL EXEMPLE DE COUP DE POUCE SUR LE SITE RELAIS DE METZ, HÉBERGÉ PAR SFDM



Zabiullah, 25 ans, lauréat de la Fondation en 2015, pour son projet de création d'activité de tailleur.

Grâce à l'appui de ses parrains et à une aide financière de 8 000 euros, cet homme, dont le parcours répond aux critères d'éligibilité à un financement par la Fondation, a pu créer son entreprise. Il a accueilli plusieurs stagiaires et songe maintenant à recruter une personne compte tenu de la croissance rapide de son activité.

Earthtalent

Créé par les collaborateurs du Groupe en 2008, le programme participatif Earthtalent by Bolloré valorise les talents locaux et soutient l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes dans le monde.

EARTHTALENT BY BOLLORÉ, UN PROGRAMME DE SOLIDARITÉ INNOVANT

Dans le cadre des Objectifs du millénaire de l'ONU pour le développement durable, l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres représentent un puissant levier de développement.

En révélant des talents locaux et en soutenant des projets à fort impact social, Earthtalent a choisi d'agir sur ce levier pour développer les compétences des femmes dans des secteurs économiques à haute valeur sociale.

Une communauté de 760 collaborateurs présents dans 47 pays, animée par 18 ambassadeurs locaux, a soutenu 30 projets (depuis sa création) qui bénéficient à environ 6 000 personnes : création d'activités et d'emplois, accès à l'éducation, formation professionnelle, prévention et sensibilisation sanitaire et juridique...

Les projets récompensés sont dotés financièrement d'année en année après un examen annuel strict faisant état du bilan de leurs actions et de leur impact social.

En 2015, sept projets ont obtenu le renouvellement de leur dotation financière entre 2 500 et 4 500 euros par projet.

En 2016, neuf projets africains, récompensés depuis 2014, seront soumis une dernière fois à l'examen relatif au bilan de leurs actions.

Le programme Earthtalent by Bolloré lancera, en 2016, un nouvel appel à projets. Destiné à soutenir l'entrepreneuriat local, il mobilisera les collaborateurs locaux dans plusieurs pays en Afrique et en Inde. L'autonomisation des femmes demeure au cœur son action, pour identifier les talents et les projets dans les secteurs qui répondent aux besoins essentiels pour un développement local durable. La dotation financière qui récompense habituellement les projets est associée à un accompagnement en compétences pour assurer viabilité et pérennité aux projets.

PROJET : NAKULABYE BRICKETS MAKING TECHNOLOGY, OUGANDA (KAMPALA)

« Nous avons formé plusieurs groupes de personnes au procédé de fabrication des briquettes combustibles. Une fois formées, ces personnes peuvent non seulement reproduire la technique mais également l'enseigner à d'autres. »

Alice Zalwango, présidente de l'association Nakulabye Brickets Making Technology.

Lauréat en 2014, le projet a été créé par Alice Zalwango, professionnelle de la solidarité et sa fille Tophus Ndoye. Elles ont inventé un procédé de fabrication de briquettes combustibles à partir d'un mélange de déchets organiques et d'argile. Ces briquettes peuvent ensuite servir de carburant non polluant et économique (biomasse) ou de matériau de construction.

Ce projet agit ainsi à trois niveaux : assainissement de la ville, sensibilisation environnementale et développement d'activité génératrice de revenus pour les femmes.

En 2015, une centaine de jeunes mères chômeuses ont bénéficié d'une formation à haute valeur ajoutée.

Juliet Opio, IT Manager (Information Technology) chez Bolloré Africa Logistics Ouganda, s'est associée à ce projet de transformation des déchets de sa ville. Elle souhaite former des femmes à cette technique de ramassage, de tri des déchets et de confection de briquettes pour qu'elles puissent à la fois construire leurs maisons et vendre leurs briques.



ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS

LES AMBASSADEURS LOCAUX, DES RELAIS INDISPENSABLES

Nos ambassadeurs locaux sont portés par la conviction de pouvoir changer le monde à leur échelle. Salariés du Groupe Bolloré, femmes et hommes, ils représentent Earthtalent dans leur pays et se mobilisent bénévolement

pour mettre en œuvre les appels à projets, animer la communauté locale et internationale, développer le réseau de partenaires et suivre les projets soutenus de manière régulière. Ils développent ainsi de nouvelles compétences, élargissent leurs champs relationnels et découvrent de nouveaux sujets. Ils sont ainsi reconnus par leurs collègues et managers.

Earthtalent vu par la communauté des collaborateurs du Groupe

« L'appel à projets Earthtalent génère une réelle implication et un aspect communautaire. Cela permet de nouer des liens à des niveaux qui ne sont plus seulement hiérarchiques, d'avoir une communication plus globale, plus large, plus transversale auprès d'une entité. C'est ce qui fait la différence entre une communication d'entreprise globale sur des supports classiques et quelque chose qui intervient, qui se produit à côté de là où l'on vit, de là où l'on travaille. »

David-Alexandre Fournier,
DRH Bolloré Transport & Logistics Monde

« Il faut que nous arrivions à faire comprendre à nos salariés que les concepts de RSE gagnent en résonance et en visibilité au niveau du Groupe et que le périmètre Asie a atteint une taille et une maturité qui permettent à nos entités asiatiques de participer à leur tour à ce genre de projet. Nous avons grandi : à nous de redonner un peu aux communautés et à l'environnement. Concrètement, le projet soutenu par Earthtalent aux Philippines nous a ouvert les yeux sur des problématiques plus complexes et moins visibles que, par exemple, celle des bidonvilles ou des enfants des rues de Manille. Par ailleurs, il nous a fait prendre conscience de l'importance en nombre et en couverture de ces micro-ONG, à faible budget, mais très actives sur le terrain grâce à l'implication personnelle de leurs membres. Ce projet a mis en avant le rôle nouveau de l'ambassadrice Earthtalent, qui a fait preuve de beaucoup de volonté et d'enthousiasme. »

Jérôme Petit,
CEO Bolloré Transport & Logistics Asie-Pacifique et Sud

« Tout le monde a des capacités intellectuelles et faire confiance aux femmes, c'est trouver des solutions à beaucoup de problèmes. Il suffit d'aller vers elles, de leur dire qu'elles sont capables, et elles donnent alors le meilleur d'elles-mêmes au bénéfice de leur communauté. »

Sasmita Mohanty
Directrice régionale des Ressources Humaines Asie du Sud

« Earthtalent nous a offert la superbe opportunité de révéler des talents cachés. Les employés de SDV ont découvert certains problèmes dont ils n'avaient pas conscience, notamment la situation des femmes dans les bidonvilles. »

Mona Lisa Choudhury,
ambassadrice Earthtalent de 2012 à 2015,
Directrice commerciale Bolloré Transport & Logistics Inde

« Earthtalent a créé du lien entre nous. On partage des expériences communes, pas celles liées à notre fonction, mais celles de la vie courante. »

Thérèse Ouedraogo, ambassadrice Earthtalent,
responsable communication et RSE au Burkina Faso

« Je crois que s'impliquer dans le programme Earthtalent peut concourir à améliorer la société, les salariés du Groupe Bolloré devraient plus s'y investir pour cette raison. De plus, chaque personne a d'autres capacités que celles mises en œuvre au sein de son travail, participer à Earthtalent peut être un révélateur de ces talents ! »

Leandro Anipa,
ambassadeur Earthtalent, Sierra Leone de 2014 à 2015

PROJET : PARIBARTAN/SERAC (ONG) (MYMENSINGH, BANGLADESH)

« Ayant grandi dans une famille pauvre, je rêvais de devenir une femme autonome. Mais je n'en ai pas eu l'opportunité, jusqu'à ce que j'apprenne que l'ONG SERAC proposait des formations gratuites à l'artisanat pour des femmes dans ma situation. Aujourd'hui j'ai acquis de réelles compétences et ma confiance en moi a grandi. Bientôt moi aussi je pourrai contribuer financièrement à faire vivre ma famille et peut-être même réussir à épargner. »

Jemi Sultana, 28 ans, deux enfants,
bénéficiaire de l'association Paribartan.



Faridul, porteur du projet
et le professeur Muhammad
Yunus (Dhaka).

Mymensingh est une des régions les plus pauvres du Bangladesh, souvent ravagée par des inondations et autres catastrophes naturelles. L'ONG SERAC s'engage à améliorer la situation économique et socioculturelle des populations rurales pauvres et vulnérables. Un accent particulier est mis sur les femmes et les enfants.

Le projet Paribartan, soutenu par Earthtalent depuis 2013, vise à réduire les inégalités et la pauvreté par la formation de femmes à la fabrication de produits recyclés et à leur commercialisation (enveloppes en papiers recyclés, agendas, cahiers, cadres photo, des fleurs et d'autres objets de décoration...).

Cinquante femmes ont ainsi reçu une formation et un approvisionnement en matières premières, tandis que 14 jeunes filles ont pu également accéder à une éducation primaire.

Responsable des comptes et de l'administration chez SDV Bangladesh, Faridul Islam Bhuyan est le porteur de projet et ambassadeur d'Earthtalent by Bolloré au Bangladesh. Convaincu que la jeune génération au Bangladesh possède la volonté et les moyens de répondre aux défis socio-économiques de son pays, et inspiré par le professeur Muhammad Yunus, lauréat du prix Nobel de la paix en 2007, Faridul est aujourd'hui ravi de conjuguer son activité professionnelle et son engagement social.

Fondation de la 2^e chance – Foyer Jean Bosco-Mater Amoris – Earthtalent

Une nouvelle initiative solidaire du Groupe Bolloré

Pour donner un lieu à la Fondation de la 2^e chance, qui se développe avec succès depuis dix-huit ans (voir page 46), le Groupe a acquis et rénové un projet à Paris. Cette ancienne Maison des Petites Sœurs des Pauvres, bâtie en 1896 et située rue de Varize, à Paris dans le 16^e arrondissement, a été entièrement restaurée entre 2012 et novembre 2015. Elle dispose maintenant de plus de 160 lits destinés principalement à l'accueil de jeunes étudiants provinciaux et étrangers, mais également de chambres d'accueil pour de jeunes malades et des personnes âgées. Cet espace abritera dans les mois à venir la Fondation de la 2^e chance, Earthtalent et l'ensemble des autres œuvres sociales et caritatives du Groupe.

C'est donc un lieu de partage solidaire et fraternel, intergénérationnel, qui permettra à chacun de développer ses propres talents, et d'apprendre à vivre ensemble.



Rue de Varize – 75016 Paris

TABLE DE CONCORDANCE

Tableau de concordance Grenelle II

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations sociales						
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge, zone géographique	LA 1	6.4.4		voir 17.3.5.1.2. « Information sur les effectifs » / « Effectifs au 31 décembre 2015 », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 114-115		Groupe
Embauches et licenciements	LA 2	6.4.4		voir 17.3.2.4. « Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel », p. 105 voir 17.3.5.1.2. « Recrutements et départs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 116	« Augmenter la part de jeunes alternants dans les recrutements de la division » dans Bolloré Logistics, p. 16 « Identifier et promouvoir les talents locaux » dans Bolloré Africa Logistics, p. 22 « Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences » dans Bolloré Energy, p. 27 « Accompagner la montée en compétences » (mener une politique de recrutement dynamique et encadré) dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38	Groupe
Rémunérations et leur évolution	EC1 et EC5	6.4.4		voir 17.3.5.1.2. « Rémunérations en euros », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117 voir 17.3.2.4. « Une politique salariale cohérente et équitable », p. 105		France
Organisation du temps de travail	LA	6.4.4		voir 17.3.5.1.2. « Organisation du temps de travail », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117		Groupe
Absentéisme	LA 7	6.4.4		voir 17.3.2.4. « Une gestion responsable de l'emploi à durée limitée », p. 105 voir 17.3.5.1.2. « Organisation du temps de travail », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117		France
Organisation du dialogue social, (notamment les procédures d'information et de consultation du personnel ainsi que les procédures de négociation)	LA 4	6.4.3 et 6.4.5	# 3	voir 17.3.2.5. « Favoriser le dialogue social, l'implication et l'engagement des collaborateurs », p. 105	« S'engager avec et pour les collaborateurs » – Favoriser le dialogue social dans Bolloré Energy, p. 27	Groupe
Bilan des accords collectifs	LA 5	6.4.3 et 6.4.5	# 3	voir 17.3.2.5. « Favoriser le dialogue social, l'implication et l'engagement des collaborateurs », p. 105 voir 17.3.5.1.2. « Relations professionnelles et bilans des accords collectifs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117		France
Conditions de santé et de sécurité au travail	LA 6 et LA 8	6.4.6	# 4-5	voir 17.3.2.1. « Assurer la sécurité et veiller à la santé de l'ensemble des collaborateurs », p. 103, 104	« S'engager avec et pour les collaborateurs » – Assurer la santé / Assurer la sécurité des collaborateurs, dans Bolloré Logistics p. 14, 15 et dans Bolloré Africa Logistics, p. 20, 21 « S'engager avec et pour les collaborateurs » – Appliquer et améliorer en continu les systèmes de santé et de sécurité, dans Bolloré Energy, p. 26 « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 36-38	Groupe

TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations sociales						
Accidents du travail (notamment leur fréquence, leur gravité et les maladies professionnelles)	LA 7	6.4.6	# 4-5	voir 17.3.2.1. « Assurer la sécurité et veiller à la santé de l'ensemble des collaborateurs », p. 103, 104 voir 17.3.2.4. « une gestion responsable de l'emploi à durée limitée » p. 105 voir 17.3.5.1.2. tableaux d'indicateurs sociaux « Absentéisme » dans « Reporting social », p. 117	« S'engager avec et pour les collaborateurs » - Assurer la sécurité des collaborateurs dans Bolloré Logistics, p. 15 et dans Bolloré Africa Logistics, p. 20, 21 Voir encadré « Participation active à la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail 2015 », p. 20 « S'engager avec et pour les collaborateurs » - Appliquer et améliorer en continu les systèmes de santé et de sécurité dans Bolloré Energy, p. 26 « S'engager avec et pour les collaborateurs » - Assurer la sécurité des collaborateurs dans Stockage d'électricité et solutions, p. 36-38	France
Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	LA 9	6.4.6	# 4-5	voir 17.3.2.5. « Favoriser le dialogue social, l'implication et l'engagement des collaborateurs », p. 105 voir 17.3.5.1.2. « Relations professionnelles et bilans des accords collectifs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117		France
Politiques mises en œuvre en matière de formation	LA 11	6.4.7		voir 17.3.2.2. « Anticiper les évolutions des métiers, développer les compétences et promouvoir les talents locaux », p. 104 voir 17.3.5.1.2. « Formations » Tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 116	« S'engager avec et pour les collaborateurs » - Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité, dans Bolloré Logistics, p. 15, 16 « S'engager avec et pour les collaborateurs », - Développer les compétences et fidéliser les salariés, dans Bolloré Africa Logistics, p. 22, 23 « S'engager avec et pour les collaborateurs » - Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences, dans Bolloré Energy, p. 26, 27 « Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité » - Développer les compétences dans Communication « Accompagner la montée en compétences », p. 31, 32 « Accompagner la montée en compétences » et encadré « Accompagner les changements organisationnels et favoriser la mobilité intragroupe » dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38, 39	Groupe
Nombre total d'heures de formation	LA 10	6.4.7		voir 17.3.2.2. « Anticiper les évolutions des métiers, développer les compétences et promouvoir les talents locaux », « La formation pour préparer les compétences de demain », p. 104 voir 17.3.5.1.2. « Indicateurs sociaux », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117		France
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	LA 14			voir 17.3.2.4. « Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel », p. 105	« Promouvoir l'égalité des chances » - Garantir l'égalité hommes-femmes, dans Communication, p. 30, 31	Groupe
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	LA 13			voir 17.3.2.4. « Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel », p. 105 17.3.5.1.2. « Insertion professionnelle et handicap », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 117	« Promouvoir l'égalité des chances » - Développer l'embauche de travailleurs handicapés, dans Communication, p. 31 « Accompagner la montée en compétences », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38, 39	France

TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations sociales						
Politique de lutte contre les discriminations	LA 13			voir 17.3.2.4 « Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel », p. 105	« Promouvoir l'égalité des chances », dans Communication, p. 30, 31 « Accompagner la montée en compétence », « Promouvoir la diversité », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38	Groupe
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	HR 5 ; LA 4 et LA 5	6.3.10	# 3	voir 17.3.2.5. « Favoriser le dialogue social, l'implication et l'engagement des collaborateurs », p. 105, 106		Groupe
Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	HR 4 ; LA 13 et LA 14	6.3.10	# 6	voir 17.3.2.4. « Intégrer toutes les diversités et garantir l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel », p. 105	« Promouvoir l'égalité des chances », dans Communication, p. 30, 31 « Accompagner la montée en compétence » ; « Promouvoir la diversité », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38	Groupe
Élimination du travail forcé ou obligatoire	HR 6 et HR 7	6.3.10	# 4-5	voir 17.2.1. Référentiels externes, « Le Pacte mondial des Nations unies : dix grands principes », p. 100, 101 voir 17.2.2. « Référentiel interne », « La charte éthique et valeurs », p. 101 voir 17.3.1. Partager une même éthique des affaires, « Les droits de l'Homme », p. 103	« La stratégie de responsabilité sociale d'entreprise du Groupe », – Les chantiers 2016, p. 3	Groupe
Abolition effective du travail des enfants	HR 6	6.3.10	# 4-5	17.2.1. Référentiels externes « Le Pacte mondial des Nations unies : dix grands principes », p. 100 voir 17.2.2. « Référentiel interne », « La charte éthique et valeurs », p. 101 17.3.1. Partager une même éthique des affaires, « Les droits de l'Homme », p. 103	« La stratégie de responsabilité sociale d'entreprise du Groupe », – Les chantiers 2016, p. 3	Groupe
Informations environnementales						
Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Approche managériale	6.5.1 et 6.5.2	# 7-8-9	voir 17.3.3.1 « Réduire l'impact environnemental des activités » Voir « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 106–109 voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54–56 voir 17.3.3.2 « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », voir « Le projet de nouveau hub logistique du Havre », p. 109, 110	« Produire et innover durablement », dans Bolloré Logistics, p. 16, 18 « Assurer la sécurité des collaborateurs », dans Bolloré Africa Logistics p. 20–22 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Africa Logistics, p. 23 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Energy, p. 27–29 « Prévenir et réduire l'impact environnemental de nos activités », p. 33 « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », p. 33 dans Communication « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41–43	Groupe
Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	Approche managériale	6.5.1 et 6.5.2	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54–56 voir 17.3.3. « Produire et innover durablement », p. 106–109	« S'engager avec et pour les collaborateurs » – Proposer un accès à la formation pour tous, dans Bolloré Logistics, p. 15 « Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité », « Décliner la stratégie RSE en interne », dans Communication p. 31	Groupe

TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations environnementales						
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	EN 30	6.5.1 et 6.5.2	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54-56 voir 17.3.3.1. « Produire et innover durablement », « Cartographie des risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 107 voir « Tableau des investissements et dépenses environnementaux », p. 120	« Produire et innover durablement », dans Bolloré Logistics, p. 16-18 « Assurer la sécurité des collaborateurs » dans Bolloré Africa Logistics p. 20-22 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Africa Logistics, p. 23 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Energy, p. 27-29 « Prévenir et réduire l'impact environnemental de nos activités », dans Communication, p. 33 « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41-43	Groupe
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement (sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours)	EN 28 et EC 2	6.5.1 et 6.5.2	# 7-8-9	voir note 10, tableau « Provisions pour risques et charges », p. 188		Groupe
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	EN 22, EN 23 et EN 24	6.5.3	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54-56 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités », « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 107, 108 voir « Tableau des installations classées pour l'environnement (ICPE) », p. 120	« Produire et innover durablement », dans Bolloré Logistics p. 16-18 « Traiter et recycler les déchets », dans Bolloré Africa Logistics, p. 23 « Prévenir les risques environnementaux », dans Bolloré Energy, p. 27 « Prévenir et réduire l'impact environnemental des activités », dans Communication, p. 33 « Produire et innover durablement », Réduire l'empreinte environnementale des activités, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	Groupe
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	EN 22	6.5.3	# 7-8-9	voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Gérer et valoriser les déchets », p. 107	« Produire et innover durablement » – Traiter et recycler les déchets, dans Bolloré Africa Logistics, p. 23 « Produire et innover durablement » – Le recyclage des produits technologiques : dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	Groupe
Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	EN 25	6.5.3	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54-56 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 107, 108		Groupe
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	EN 8, EN 9 et EN 21	6.5.4	# 7-8-9	voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Optimiser les consommations d'eau et d'énergie », p. 106 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Consommations d'eau et d'énergie », p. 119	« Produire et innover durablement » – Évaluer son impact environnemental, dans Bolloré Logistics, p. 17 – Suivi des consommations d'énergie, dans Bolloré Africa Logistics p. 23	Groupe

TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations environnementales						
Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	EN 1 et EN 10	6.5.4	# 7-8-9	voir 17.3.5.2.2. Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux, p. 119	« Prévenir et réduire l'impact environnemental des activités », dans Communication, p. 33	Groupe
Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	EN 3, EN 4, EN 5, EN 6 et EN 7	6.5.4	# 7-8-9	voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Optimiser les consommations d'eau et d'énergie », p. 106 voir 17.3.3.2. « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », p. 109, 110 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Consommations d'eau et d'énergie », p. 119	« Produire et innover durablement » – Réduire son empreinte carbone, dans Bolloré Logistics, p. 16, 17 – Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités, dans Bolloré Africa Logistics, p. 23 « Produire et innover durablement » ; « Réaliser des économies d'énergie », dans Bolloré Energy, p. 28 « Prévenir et réduire l'impact environnemental des activités », dans Communication, p. 39 – Réduire l'empreinte environnementale des activités de la division, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	Groupe
Utilisation des sols		6.5.4	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54–56 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 107, 108 et « Protéger et garantir l'utilisation durable des sols », p. 108, 109	« Produire et innover durablement », Prévenir les risques environnementaux dans Bolloré Energy p. 27	Groupe
Rejets de gaz à effet de serre (art. 75, Grenelle II)	EN 16, EN 17, EN 19 et EN 20	6.5.5	# 7-8-9	voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Diminuer les rejets de gaz à effet de serre », p. 107 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Tableaux des émissions de gaz à effet de serre » p. 121	« Produire et innover durablement » – Réduire son empreinte carbone, dans Bolloré Logistics, p. 16, 17 « Produire et innover durablement » ; « Contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre », dans Bolloré Energy, p. 29 « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40–43	France
Adaptation aux conséquences du changement climatique	EN 18 et EC 2	6.5.5	# 7-8-9	voir 17.3.3.2. « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », p. 109, 110	« Le Groupe Bolloré et la COP21 » p. 8, 9 « Produire et innover durablement » – Réduire son empreinte carbone, dans Bolloré Logistics, p. 16–17 « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », dans Communication, p. 33 « Produire et innover durablement » – Développer de nouvelles formes de mobilité dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41–43	Groupe
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	EN 11 à 15 et EN 25	6.5.6	# 7-8-9	voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », et en particulier les actifs agricoles, dans 4. « Facteurs de risque », p. 54–56 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités », « Préserver la biodiversité », p. 109 et « Le projet du nouveau hub logistique du Havre », p. 110	« Produire et innover durablement » – Préserver la biodiversité, dans Bolloré Logistics, p. 18 « Agir pour le développement local », – La protection de la faune, dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 « Produire et innover durablement » – Agir pour la protection de la biodiversité, dans Bolloré Energy, p. 29	Bolloré Logistics Bolloré SA (vignes)

TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2015	Informations publiées dans le rapport RSE 2015	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
Informations relatives aux engagements sociétaux						
Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement régional	EC 8 et EC 9	6.8.5		voir 17.3.4.1. « Renforcer l'ancrage territorial des activités du Groupe Bolloré », p. 110, 111 voir 17.3.4.4.2. « Earthtalent by Bolloré : un programme de solidarité participatif », p. 113	« Bolloré Transport & Logistics : une marque unique pour un réseau mondial d'expertise » – Une forte empreinte socio-économique locale, p. 10 « Agir pour le développement local », « Évaluer son empreinte socio-économique locale », dans Bolloré Logistics, p. 18 « Agir pour le développement local », – Promouvoir une meilleure intégration régionale en assurant la transition énergétique, p. 24 – Promouvoir une meilleure intégration locale par la construction d'infrastructures éducatives ou de santé, dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 Encadré « Projet Petroplus raffinage Petit-Couronne », dans Bolloré Energy, p. 29 « Agir pour le développement local » dans Stockage d'électricité et solutions, p. 43, 44	Groupe
Impact territorial, économique et social sur les populations riveraines ou locales	EC 1 et EC 6	6.8		voir 17.3.4.1. « Renforcer l'ancrage territorial des activités du Groupe Bolloré », p. 110, 111 voir 17.3.4.4. « Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs », p. 112, 113	« Agir pour le développement local » – Instaurer une relation de confiance et nouer des partenariats pérennes avec les parties prenantes et la société civile, dans Bolloré Logistics, p. 18, 19 « Agir pour le développement local », – Promouvoir une meilleure intégration régionale en assurant la transition énergétique, p. 24 – Promouvoir une meilleure intégration locale par la construction d'infrastructures éducatives ou de santé, dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 Encadré « Projet Petroplus raffinage Petit-Couronne », dans Bolloré Energy, p. 29 « Agir pour le développement local », – Permettre l'accès à l'énergie pour tous : les Bluezones, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 43, 44 Encadré « Bluezone de Cacaveli », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 44	Groupe
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	4.14 à 4.17	5.3.3		voir 17.1. « Présentation de la performance extra-financière du Groupe Bolloré », p. 100 voir 17.3.4.2. « Instaurer une relation de confiance avec les parties prenantes », p. 111	« Agir pour le développement local » – Instaurer une relation de confiance et nouer des partenariats pérennes avec les parties prenantes et la société civile, dans Bolloré Logistics, p. 18, 19 « Agir pour le développement local » – Dialoguer avec les parties prenantes, dans Bolloré Africa Logistics, p. 24, 25 Encadré « Bluezone de Cacaveli », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 44	Groupe
Actions de partenariat ou de mécénat	EC 1 et 4.11 à 4.13	6.8.9		voir 17.3.4.4. « Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs », p. 112, 113 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Actions sociétales soutenues », p. 121	« Agir pour le développement local » – Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs, dans Bolloré Logistics, p. 19 « Agir pour le développement local » – S'engager auprès de l'enfance et de la jeunesse : la réinsertion des enfants des rues, dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 « Agir pour le développement local » – Actions de solidarité et engagement solidaire des collaborateurs, dans Bolloré Energy, p. 29 « Favoriser l'engagement solidaire », dans Communication, p. 34 – Être un acteur solidaire du développement local, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 43	Groupe

Le comité de rédaction remercie les responsables RSE, Éthique, Ressources humaines, Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, Finance, Sûreté, Communication et l'ensemble des contributeurs locaux, qui ont permis l'élaboration du présent rapport.

CRÉDITS PHOTO

Photothèques Bolloré, Bolloré Logistics, Bolloré Africa Logistics, Bolloré Energy, Blue Solutions, Earthtalent, Paul Cooper, Pascal Anziani, Isabelle Guégan, Laurent Chamussy/Reporters by Havas Productions, William Beaucardet. Campagne de communication : Havas Worldwide Prague, BETC Paris, Havas Worldwide Genève, X.

CONCEPTION ET RÉALISATION : **HAVAS** WORLDWIDE **PARIS**

Le rapport de responsabilité sociale d'entreprise est imprimé sur les papiers Novatech Satin (FSC) et Imagine Silk (PEFC).



L'ensemble des publications 2015 Bolloré, rapport de responsabilité sociale d'entreprise, rapport d'activité, document de référence, est disponible en ligne sur www.bollore.com à la rubrique « Investisseurs ».

TOUR BOLLORÉ

31-32, QUAI DE DION-BOUTON
92811 PUTEAUX CEDEX - FRANCE

TÉL. : + 33 (0)1 46 96 44 33

FAX : + 33 (0)1 46 96 44 22

www.bollore.com

Bolloré 