

2014 | BOLLORÉ

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ  
SOCIALE D'ENTREPRISE

# | SOMMAIRE

<b>MESSAGE DU PRÉSIDENT</b>	<b>1</b>
<b>LA STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE DU GROUPE</b>	<b>2</b>
<b>PROFIL DU GROUPE</b>	<b>4</b>
<b>LE GROUPE BOLLORÉ DANS LE MONDE</b>	<b>6</b>
<b>DE LA RSE AU « BOLLORÉ WAY »</b>	<b>8</b>
<b>UN SOCLE COMMUN AUX ACTIVITÉS TRANSPORT : LE PARTAGE D'UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES</b>	<b>10</b>
<b>LES ACTIVITÉS</b>	<b>12</b>
<b>Transports et logistique</b>	<b>14</b>
Bolloré Logistics	14
Bolloré Africa Logistics	20
Bolloré Énergie	28
<b>Communication</b>	<b>32</b>
<b>Stockage d'électricité et solutions</b>	<b>38</b>
<b>Engagement solidaire des collaborateurs</b>	<b>45</b>
Fondation de la 2 <sup>e</sup> chance	46
Earthtalent	48
<b>TABLE DE CONCORDANCE</b>	<b>50</b>

# MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'année 2014 a été marquée par le lancement d'un chantier ferroviaire d'importance en Afrique de l'Ouest. 2 700 kilomètres de voies ferrées vont connecter les villes d'Abidjan, de Ouagadougou, de Niamey et de Cotonou et participent ainsi au développement économique de la région. Ce chantier est bien plus qu'un chemin de fer ordinaire. Notre Groupe apporte aussi, le long de ces voies, des solutions de production et de stockage d'énergie propres et inépuisables : les batteries LMP du Groupe Bolloré couplées à des panneaux solaires permettent en effet d'apporter de l'électricité dans des endroits dépourvus de réseaux électriques et de créer des Bluezones, espaces de vie où l'électricité, mais aussi l'eau potable, Internet et divers services sont accessibles aux populations.

Nous avons également poursuivi le développement des solutions d'auto-partage de véhicules électriques en France et à l'international avec, en 2014, la mise en place du service à Indianapolis.

Vous le voyez, l'accès à l'énergie, le développement de solutions d'auto-partage nous ont beaucoup mobilisés cette année, mais nos activités traditionnelles, le transport et la logistique, sont également au cœur de nouveaux enjeux.

Nous devons, comme tous nos concurrents, anticiper l'évolution de nos métiers impactés, bien sûr, par des avancées technologiques mais aussi par les conséquences du changement climatique.

Nous avons pris la décision de réorganiser nos activités transport afin de développer les synergies entre nos filiales, d'optimiser le service à nos clients et de réduire autant que faire se peut notre empreinte environnementale.

Je terminerai ce message en remerciant tous nos collaborateurs qui partout dans le monde se mobilisent avec courage pour relever de nouveaux défis, en France comme à l'international, et contribuent par leur engagement à créer du lien entre les hommes.



« NOTRE STRATÉGIE EST FONDÉE  
SUR LE RESPECT DE VALEURS  
COMMUNES, LA TRANSMISSION  
DE NOS COMPÉTENCES  
ET LA VOLONTÉ PERMANENTE  
D'INNOVER ET D'INSCRIRE  
NOS ACTIVITÉS LOCALEMENT  
ET DURABLEMENT. »

VINCENT BOLLORÉ

# 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 rapport RSE précise les engagements spécifiques pris par les divisions ainsi que les plans d'action s'y rattachant. Ce rapport illustre la diversité des métiers du Groupe. La politique RSE Groupe est détaillée dans le document de référence, au chapitre 17.

En 2014, le Groupe Bolloré a structuré sa stratégie de responsabilité sociale en fixant des engagements sociaux, environnementaux et sociétaux communs à chacune des activités du Groupe.

### 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

- Intégrer la performance environnementale dans la stratégie globale du Groupe.
- Prévenir et réduire l'impact de nos 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.

### LES CHANTIERS 2015 PORTERONT SUR :

- Le déploiement de la démarche ISO 26000, initiée en 2014 au sein des neuf sites pilotes de Bolloré Logistics ;
- la valorisation des pratiques environnementales mises en place par les directions QHSE des divisions, dans le cadre de la conférence mondiale sur le changement climatique (COP 21) ;
- le développement d'une politique des droits de l'homme spécifique ;
- la poursuite des travaux initiés en 2013 relatifs à la mesure de l'empreinte socio-économique ;
- la cartographie des parties prenantes locales ;
- ainsi que l'évaluation des sous-traitants et la labellisation des fournisseurs.

### 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).

## LES PRINCIPAUX REPÈRES DE NOTRE STRATÉGIE RSE

### 2000

Charte 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'action RSE par les divisions.

### 2012

Réalisation d'une cartographie des enjeux pour chaque division.

# PROFIL DU GROUPE

**CRÉÉ EN 1822, LE GROUPE BOLLORÉ FIGURE PARMI  
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, les médias et la communication,  
les solutions de stockage d'électricité.

## TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Bolloré fait partie des grands groupes de transport dans le monde avec une présence importante 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 à fin mars 2015 (36 % à fin 2014). 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

Bolloré ayant fait du stockage de l'électricité un axe de développement majeur, et fort de sa position de leader mondial des films pour condensateurs, le Groupe a mis au point une technologie unique de batteries électriques Lithium Métal Polymère (LMP®) dont les applications sont déployées par sa filiale Blue Solutions. Il est ainsi présent dans les applications mobiles (auto-partage et voitures électriques, bus et tramways), dans les 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 2,2 milliards d'euros à fin 2014. Son principal investissement est Vivendi, avec une participation de 5,1 % à fin 2014 portée à 14,5 % en avril 2015.

# LE GROUPE BOLLORÉ DANS LE MONDE



## INDICATEURS 2014

PLUS DE **54 000 COLLABORATEURS**  
DANS **155 PAYS**

CHIFFRE D'AFFAIRES :  
**10,6 MILLIARDS D'EUROS**

RÉSULTAT NET :  
**403 MILLIONS D'EUROS**

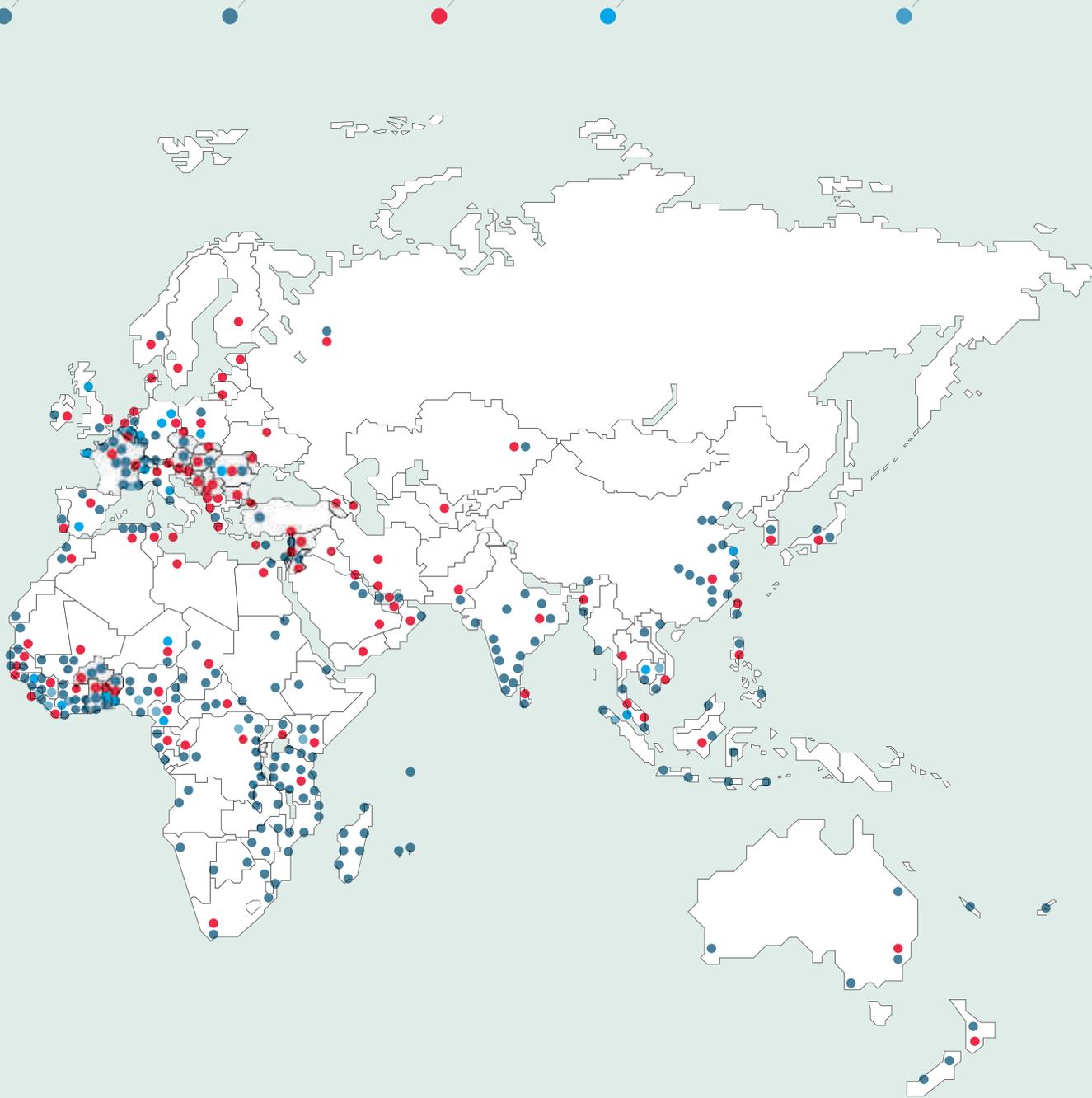
Transport et logistique

Logistique pétrolière

Communication

Stockage d'électricité et solutions

Actifs agricoles



# DE LA RSE AU « BOLLORÉ WAY »

## BOLLORÉ WAY

La RSE correspond à la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement.

Par l'adoption de ces principes, le Groupe Bolloré s'inscrit dans une démarche de long terme.

Le Groupe entend cependant formaliser un référentiel commun d'engagements qui le distingue des autres entreprises : le « Bolloré Way ».



Le Groupe Bolloré, diversifié et présent sur tous les continents, a souhaité structurer sa politique RSE autour de 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.

Au-delà des obligations légales (loi Grenelle II de 2010 – Nouvelle directive européenne sur le reporting extra-financier des entreprises adoptée en 2014 par le Parlement), le Groupe souhaite valoriser sa performance extra-financière et a engagé une démarche en ce sens.

### UN REPORTING EXTRA-FINANCIER GROUPE AU SERVICE DE CETTE DÉMARCHÉ

Évaluer la performance extra-financière d'une entreprise signifie ne plus considérer exclusivement ses performances économiques mais également son impact social (salariés, fournisseurs, société civile, etc.) et environnemental. Il est donc incontournable de poser un cadre méthodologique pour mesurer cette nouvelle performance.

Depuis 2009, le Groupe Bolloré s'appuie sur un réseau de contributeurs RSE locaux, garants de la fiabilité du processus et des informations reportées, et s'est doté d'un outil de reporting Groupe.

En 2014, et afin d'améliorer cette démarche, une attention particulière a été portée à la division Bolloré Africa Logistics. Associées très tôt dans le processus, les équipes locales ont été sensibilisées à la méthodologie de reporting 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.

Ce travail collaboratif entre les équipes (division et Groupe) dédiées à la RSE et les contributeurs locaux a été mené, avec profit, tout au long de la période de vérification des données et pourra être déployé en 2015.

Cette mobilisation interne permet aux collaborateurs d'appréhender les enjeux de l'évaluation extra-financière et les avantages concurrentiels qui en découlent.

### UNE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE MESURÉE PAR UNE AGENCE DE NOTATION INDÉPENDANTE

Le Groupe Bolloré a fait l'objet d'une évaluation portant sur ses performances extra-financières en 2012 et en 2014, réalisée par l'agence de notation Vigeo. Ce type d'évaluation est fréquemment réalisé à la demande d'investisseurs attentifs à la valeur immatérielle de l'entreprise.

La notation s'articule autour de sept questions centrales identifiées par la norme ISO 26000 (cf. encadré). Trois critères d'évaluation ont plus particulièrement été retenus sur chacune de ces sept questions : la pertinence des politiques mises en œuvre, la cohérence de leur déploiement et les résultats obtenus. Entre 2012 (date de la première notation) et 2014 (date de la seconde notation), une progression notable de la performance extra-financière du Groupe a pu être constatée.

Les chantiers prioritaires pour 2015 (présentés en page 3) ont été définis sur la base de ces résultats.

Tout au long de l'année 2014, des travaux ont été menés afin de concilier performance financière et extra-financière, valeurs, culture d'entreprise et d'apprécier les éléments culturels distinguant le Groupe Bolloré des autres entreprises.

### Quelques chiffres

#### Note attribuée par Vigeo

En 2014 = 41/100

En 2012 = 26/100

Dans le secteur d'activité Transport et logistique, le Groupe Bolloré est septième sur un panel de 25 entreprises. Cette évaluation souligne les points forts et les axes d'amélioration qui peuvent être mis en œuvre en matière de RSE pour le Groupe Bolloré.

## VERS LA FORMALISATION DU « BOLLORÉ WAY »

Le « Bolloré Way » constituera le socle commun d'engagements de toutes les filiales du Groupe, quels que soient les métiers exercés et où qu'elles se trouvent dans le monde.

Ce travail se fera par :

- l'appropriation des concepts de la RSE ;
- l'évolution des politiques sociales, environnementales et sociétales entreprises, le suivi d'indicateurs clés et la mise en œuvre de plans d'amélioration relatifs aux performances extra-financières du Groupe ;
- l'intégration locale des activités du Groupe sur les territoires où il est implanté.

Le travail présenté cette année constitue une première étape. L'année 2015 permettra de concrétiser ces propositions et de formaliser le Bolloré Way pour répondre concrètement à la question suivante : « Comment entreprendre durablement ensemble ? »

## LES SEPT QUESTIONS CENTRALES

(identifiées par la norme ISO 26000)

GOVERNANCE DE L'ORGANISATION

LOYAUTÉ DES PRATIQUES

DROITS DE L'HOMME

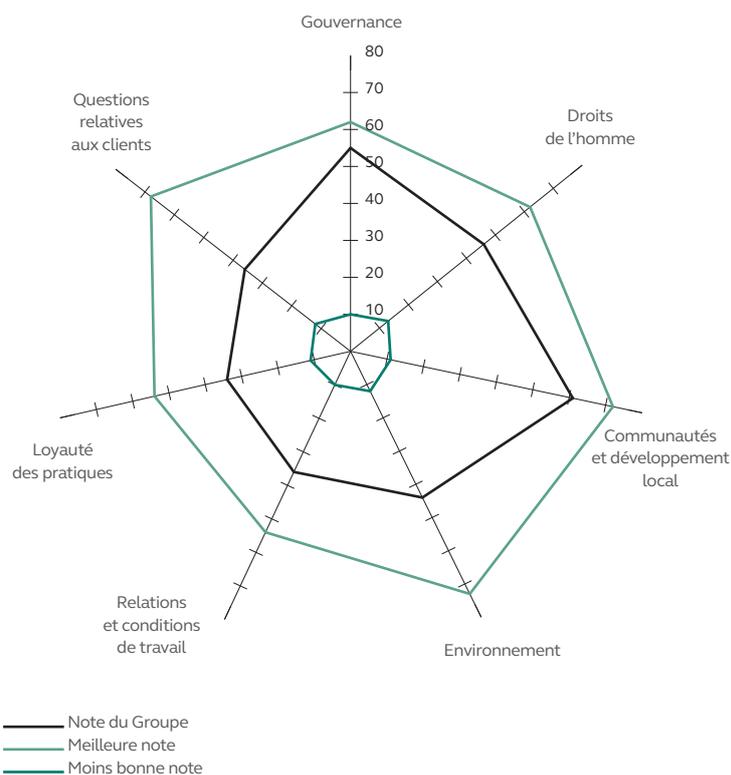
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

QUESTIONS RELATIVES AUX CLIENTS

COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

### Évaluation Groupe Bolloré par Vigeo (octobre 2014)



# UN SOCLE COMMUN AUX ACTIVITÉS TRANSPORT

## LE PARTAGE D'UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Bolloré Africa Logistics et Bolloré Logistics, ont, depuis 2009,  
une politique d'éthique commune,  
déployée en respect des principes éthiques du Groupe.

En 2014, le système de management de la conformité éthique de ces divisions a été finalisé (voir le document de référence). Une version numérique de ces procédures a été mise à la disposition du réseau des délégués « éthique » de Bolloré Logistics. Le support papier a quant à lui été remis au réseau éthique de Bolloré Africa Logistics. La version dématérialisée sera déployée en 2015.

Une évaluation des risques « corruption » a été réalisée par un questionnaire posté sur les intranets respectifs de chacune des divisions transport et accessibles uniquement au réseau de délégués « éthique »<sup>(1)</sup>. Les managers de 83 pays ont été interrogés, dont 46 pour Bolloré Logistics et 37 pour Bolloré Africa Logistics. 95 %, soit 79 pays, ont répondu à cette évaluation des risques.

Des plans d'action seront mis en œuvre dès 2015.

De même, la Charte d'Éthique des divisions Transport sera déployée auprès de l'entité Bolloré Énergie, dont l'activité relève de la Logistique pétrolière.

### DÉMARCHE DE CERTIFICATION

Bolloré Africa Logistics comme Bolloré Logistics ont également mené des démarches de certification pour certaines de leurs entités afin de répondre aux demandes spécifiques des clients en termes de conformité éthique.

C'est ainsi que l'organisme américain TRACE, agissant principalement pour le compte de clients pétroliers et autres industries extractives, a attribué ou renouvelé 9 certifications (conformité aux standards américains tels que le Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) :

- périmètre Bolloré Africa Logistics : Angola, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Ghana, Nigeria;
- périmètre Bolloré Logistics : États-Unis, Singapour, Royaume-Uni.

La Direction éthique & conformité des divisions Transport a par ailleurs activement participé aux groupes de travail Afnor chargés de définir les futures normes internationales en matière de :

- lutte contre la corruption : projet de norme ISO 37001

Cette norme tiendra compte des bonnes pratiques de lutte contre la corruption reconnue à l'international et attestera que l'entité a mis en place des mesures raisonnables et proportionnées visant à prévenir la corruption ;

- systèmes de management de la conformité : projet de norme ISO 19600.

La norme ISO 19600 donne des lignes directrices complètes aux utilisateurs qui souhaitent mettre en place, évaluer et améliorer leur système de management de la conformité.

### RÉFÉRENCIEMENT DE BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS SUR LA PLATE-FORME COLLABORATIVE SEDEX

Bolloré Africa Logistics a été référencée pour la première fois en août 2014 sur la plate-forme collaborative SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange).

SEDEX est une organisation à but non lucratif ayant pour vocation d'encourager et améliorer les pratiques d'entreprises 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 du travail, l'hygiène et la sécurité, l'environnement et les 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) (2);
- mener une phase de correction des éventuels écarts observés lors de l'audit.

À titre d'exemple, Nestlé, comme de plus en plus d'acteurs du secteur FMCG (biens de grande consommation), a choisi de solliciter exclusivement, dans le cadre de ses appels d'offres, des fournisseurs adhérents SEDEX et garantissant cette transparence.

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

Les filiales de la République démocratique du Congo et de la Zambie devraient être référencées à leur tour au cours du premier semestre 2015.

(1) Un réseau international de 91 délégués à la conformité éthique a été créé au sein des divisions Transport (8 « délégués région » et 83 « délégués pays »). Ces délégués ont pour rôle essentiel de diffuser les textes fondamentaux et les procédures correspondantes, d'apporter chaque fois que nécessaire des explications pour les appliquer et de contrôler leur mise en œuvre dans chaque entité (cf. document de référence).

(2) 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.



TÉMOIGNAGE DE  
SYLVIE DIA SÈNE

Déléguée éthique  
(région Afrique Atlantique)

**De formation littéraire et juridique, Sylvie Dia Sène a dirigé pendant une vingtaine d'années le Département juridique des filiales de la société Bolloré au Sénégal avant d'être nommée déléguée éthique Afrique Atlantique (Sénégal, Gambie, Mali, Mauritanie).**

*« J'ai deux missions principales : d'une part, un rôle d'interface entre la Direction éthique & conformité (basée à Puteaux) et les délégués éthique pays dans le cadre du déploiement de notre démarche éthique au niveau de la région. Je suis, d'autre part, en appui des délégués pays pour les aider à diffuser les règles de conduite et les procédures éthiques dans leurs périmètres respectifs.*

*Sur les cinq procédures éthiques<sup>(1)</sup> en cours d'application, nous avons significativement avancé sur deux points :*

*– l'évaluation des risques a été faite dans chaque pays, nous permettant d'apprécier dans chaque territoire notre exposition aux risques de corruption;*

*– les séances de sensibilisation que nous avons organisées sur les normes éthiques du Groupe et la formation en ligne aux lois anticorruption ont été particulièrement bien suivies en 2014 : 31 collaborateurs en ont bénéficié au Sénégal et, au bout de trois années, nous atteignons les chiffres de 151 formés sur 500 employés au Sénégal, 14 sur 38 en Gambie, 50 sur 180 au Mali et 38 sur 204 en Mauritanie.*

*Pour 2015, notre objectif est double : donner, au moyen d'actions de communication accrues et plus ciblées, une meilleure visibilité à notre procédure opérationnelle sur les dépenses relatives aux opérations commerciales et atteindre un taux de sensibilisation/formation correspondant à 50 % des collaborateurs ciblés, soit pour le Sénégal 250 employés sur 500. »*

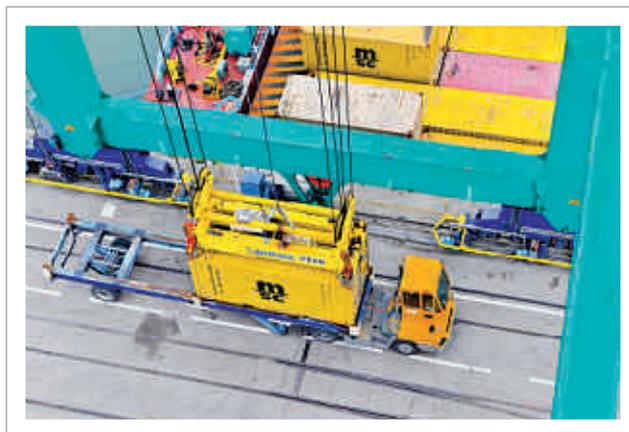
(1) Les cinq procédures intégrées au manuel d'Éthique sont : l'évaluation des risques pays, la sensibilisation, les formations, la procédure cadeaux et l'évaluation des fournisseurs.

# LES ACTIVITÉS

<b>TRANSPORTS ET LOGISTIQUE</b>	<b>14</b>
<b>BOLLORÉ LOGISTICS</b>	<b>14</b>
<b>S'inscrire dans une démarche de progrès</b>	<b>14</b>
<b>S'engager avec et pour les collaborateurs</b>	<b>14</b>
Assurer la santé des collaborateurs	14
Assurer la sécurité des collaborateurs	15
Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité	15
<b>Produire et innover durablement</b>	<b>16</b>
Mener une politique environnementale exigeante	16
Réduire son empreinte carbone	17
Sélectionner les véhicules les moins polluants	17
Préserver la biodiversité	17
<b>Agir pour le développement local</b>	<b>18</b>
Renforcer l'ancrage territorial des activités de la division	18
Instaurer une relation de confiance et nouer des partenariats pérennes avec les parties prenantes et la société civile	18
Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs	19
<b>BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS</b>	<b>20</b>
<b>S'engager avec et pour les collaborateurs</b>	<b>20</b>
Assurer la santé des collaborateurs	20
Assurer la sécurité des collaborateurs	21
Identifier et promouvoir les talents locaux	23
Développer les compétences et fidéliser les salariés	23
Programmes spécifiques destinés aux managers	24
<b>Produire et innover durablement</b>	<b>24</b>
Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités	24
Traiter et recycler les déchets	25
<b>Agir pour le développement local</b>	<b>26</b>
Promouvoir une meilleure intégration régionale par la construction de la boucle ferroviaire ouest-africaine	26
Promouvoir une meilleure intégration locale par la construction d'infrastructures éducatives ou de santé locales	26
S'engager auprès de l'enfance et de la jeunesse	26
Dialoguer avec les parties prenantes	27
<b>BOLLORÉ ÉNERGIE</b>	<b>28</b>
<b>S'engager avec et pour les collaborateurs</b>	<b>28</b>
Appliquer et améliorer en continu les systèmes de santé et de sécurité	28
Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences	28
Favoriser le dialogue social	29
<b>Produire et innover durablement</b>	<b>29</b>
Prévenir les risques environnementaux	29
Réaliser des économies d'énergie (certificats d'économie d'énergie)	30
Contribuer à réduire les émissions de GES	30
Agir pour la protection de la biodiversité	31
<b>Agir pour le développement local</b>	<b>31</b>
Renforcer l'ancrage territorial des activités de la division	31
Actions de solidarité et engagement solidaire des collaborateurs	31

<b>COMMUNICATION</b>	<b>32</b>
<b>Promouvoir l'égalité des chances</b>	<b>34</b>
Garantir l'égalité hommes-femmes	34
Développer l'embauche de travailleurs handicapés	34
<b>Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité</b>	<b>34</b>
Développer les compétences	34
Décliner la stratégie RSE en interne	34
Favoriser la mobilité interne	35
<b>Prévenir et réduire l'impact environnemental de nos activités</b>	<b>36</b>
<b>Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales</b>	<b>36</b>
<b>Déployer une politique d'achats responsables</b>	<b>36</b>
<b>Promouvoir une communication responsable</b>	<b>36</b>
<b>Favoriser l'engagement solidaire</b>	<b>37</b>
<b>STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS</b>	<b>38</b>
<b>S'engager avec et pour les collaborateurs</b>	<b>38</b>
Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs	38
Accompagner la montée en compétences	40
<b>Produire et innover durablement</b>	<b>41</b>
Réduire l'empreinte environnementale des activités de la division	41
Développer de nouvelles formes de mobilité (individuelle et collective)	42
Permettre l'accès à l'énergie pour tous	42
<b>ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS</b>	<b>45</b>
<b>Fondation de la 2<sup>e</sup> chance</b>	<b>46</b>
Présentation	46
Principes	46
<b>Earthtalent</b>	<b>48</b>
Earthtalent by Bolloré, un programme de solidarité innovant	48
Premiers pas vers l'entrepreneuriat social	49

# TRANSPORTS ET LOGISTIQUE



## BOLLORÉ LOGISTICS

Bolloré Logistics, à travers ses marques, exerce les métiers de la commission de transport 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.

### S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS : 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 dix questions*, publication Afnor). Bolloré Logistics a souhaité déployer la méthodologie définie par cette norme sur neuf sites pilotes dans un objectif d'amélioration continue de ses pratiques RSE. Dans ce cadre, sept domaines (voir « Bolloré Way », page 8) sont étudiés et font l'objet de recommandations. Pour ce premier exercice, la division Bolloré Logistics atteint un niveau « amorcé » (il existe quatre niveaux : non tangible – amorcé – probant – avancé) quant à l'intégration managériale des principes et des objectifs de la RSE au sein de ses activités.

Plusieurs axes de progrès ont été identifiés, tels que le respect des droits fondamentaux, le respect de la liberté d'association et la maîtrise des impacts liés à la consommation d'énergie et des pollutions accidentelles. Les recommandations issues de l'évaluation ISO 26000 seront utilisées en 2015 pour consolider la dynamique RSE et pour améliorer le niveau de performance obtenu des neuf sites pilotes. L'objectif pour 2015 est l'obtention du niveau « probant ». La démarche ISO 26000 sera en outre étendue à d'autres sites.

### S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

Bolloré Logistics a poursuivi en 2014 ses objectifs sociaux prioritaires :

- assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs ;
- 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

En 2014, la Direction des ressources humaines de Bolloré Logistics a entamé un processus d'analyse de la pénibilité, commun à toute la division. Un auditeur externe a été mandaté pour évaluer l'exposition de l'ensemble des salariés aux facteurs de risques.

L'objectif est d'intégrer l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de pénibilité. 26 entreprises implantées en France ont été auditées, la réglementation devant commencer à s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Ces audits donneront lieu à un point d'étape mi-2015.

### 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 des pays d'affectation des collaborateurs. Un audit sur l'ensemble du périmètre international s'est déroulé en 2014 afin d'étudier précisément la protection sociale offerte aux salariés de droit local et d'envisager des adaptations et/ou améliorations possibles en termes de garanties.

Des dispositifs spécifiques ont par ailleurs été mis en place pour les salariés de droit local en mobilité internationale : depuis 2013, ils 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...).

L'année 2014 a permis de faire un retour d'expérience sur la première année de fonctionnement de ce package et d'y apporter des adaptations et/ou améliorations.

C'est ainsi, par exemple, que la couverture médicale proposée aux États-Unis a pu être étendue. Bolloré Logistics propose également à ses salariés de droit local en mobilité un système de retraite optionnel.

### Assurer la sécurité des collaborateurs

S'attacher à assurer la sécurité des collaborateurs 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 afin d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, notamment :

- actions de formation, d'information, de sensibilisation HSE (31 417 heures en 2014, contre 28 449 heures en 2013);



Transport d'éoliennes – SDV Logistique Internationale à Rouen.

- réalisation d'inspections ou d'audits réguliers par les équipes QHSE (2 499 en 2014, contre 1 301 en 2013);
- organisation de HSE Meeting (1 166 en 2014, contre 562 en 2013);
- actions de prévention des accidents du travail (en lien avec les services santé au travail).

#### 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 du 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

Pour répondre à ses principaux enjeux business, et notamment anticiper les départs en retraite des seniors, assurer la transmission des « savoir-faire et savoir-être » et intégrer les meilleurs éléments au sein des entités, la Direction des ressources humaines de la division Bolloré Logistics mène un double travail d'identification des compétences et de développement de celles-ci.

#### Identifier les compétences par un processus d'entretien annuel

Cette démarche, qui est progressivement étendue à d'autres pays, permet de mettre en place des dispositifs de formation autour de trois axes stratégiques :

- développer un accès à la formation pour tous;
- favoriser la mobilité et la fidélisation des collaborateurs par le management des talents;
- augmenter la part de jeunes alternants dans les recrutements de la division.

#### 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 est spécialisé dans la formation aux métiers du transport et de la logistique, et développe également des formations communes à tous les métiers (éthique, sécurité, langues...). La spécificité de cet Institut réside dans le fait que les formateurs sélectionnés peuvent également être des salariés considérés comme des experts dans leur domaine.

En 2014, 3 940 participants ont reçu une formation, dont 2 626 dispensées en présentiel et 1 314 dispensées en e-learning. Un module particulier, consacré aux enjeux RSE, a été mis en place en 2014 : 1 640 participants ont déjà suivi ce module.

## TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

La division Bolloré Logistics a également mis en place des formations aux savoirs fondamentaux pour accompagner les collaborateurs qui le souhaitent. Ce programme, initié en 2013, s'est poursuivi en 2014 : 95 collaborateurs volontaires ont ainsi démarré une formation aux savoirs fondamentaux (74 personnes à la langue française et 21 en calcul sur une moyenne de 30 heures de formation par stagiaire).

### 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 (organisés annuellement par la division) ;
- et l'intégration de hauts potentiels dans le programme talents du Groupe

En complément de cette initiative Groupe, la division a lancé, fin 2014, un parcours de formation intitulé « Programme de Management Worldwide ». Il se déroule sur quatre ans, à raison de deux modules de deux jours par an. L'objectif est de perfectionner les managers dans leurs pratiques de management afin de les accompagner vers un rôle de leader et de développeur de talents. En 2014, 190 managers ont suivi ce programme de formation partout dans le monde (Asie, Europe et Amérique du Nord...). De nombreux autres programmes de formation au management ont pu être déclinés au niveau régional, ces programmes ayant été adaptés aux contextes et besoins locaux, tels que des programmes d'accompagnement au changement.

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

En 2014, Bolloré Logistics a accueilli de jeunes alternants dans le cadre de trois formations :

- une formation « Responsable Production Transport Logistique » en contrat de professionnalisation

La promotion 2013-2014 comprenait 14 apprenants pour une durée de formation de 770 heures. Le taux de réussite à l'examen a été de 93 %, et 64 % des jeunes ont trouvé un emploi à l'issue de leur contrat de professionnalisation. La promotion 2014-2015 comprend, quant à elle, 30 apprenants ;

- une formation « Manager du Transport International » (MTI) en période de professionnalisation

C'est une première expérience pour la Commission de Transport soutenue par la Direction générale. 11 collaborateurs sont concernés par cette formation, qui est dispensée sur 2014 et 2015 ;

- un parcours mixte alternance et professionnalisation : École de Vente (EDV) Bolloré Logistics

En 2014, cette formation a réuni pour la première fois de futurs commerciaux SDV et SAGA sous la bannière Bolloré Logistics. Dans le cadre de ce programme d'une durée totale de 420 heures de formation, 105 heures ont été dispensées en 2014 pour un total de huit participants.



Green hub certifié LEED – Singapour.

## 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 2014, les marques de la division (SAGA, SDV et Bolloré Logistics Portuaire) ont poursuivi la mise en place de systèmes de management au sein de leur périmètre, qu'il s'agisse de management de la qualité (ISO 9001), de l'environnement (ISO 14001), de la sécurité (OHSAS 18001) ou de la sûreté des transports internationaux (OEA – Opérateur économique agréé). Une part croissante des sites sont désormais certifiés selon un ou plusieurs de ces standards. Ainsi, en 2014, SDV East Timor a obtenu une triple certification QHSE (9001, 14001 et 18001) pour l'ensemble de ses agences, devenant la première entreprise de transport et de logistique du Timor-Oriental à être certifiée selon des critères normatifs très stricts. Les agences SDV du Mans, Chartres, Rouen Petit-Quevilly, Rouen Grand-Couronne et Saint-Étienne ont, quant à elles, obtenu la certification ISO 14001, tandis que SDV Italie, qui n'était certifiée jusqu'alors que pour son département « Projets », a obtenu la certification ISO 9001 pour l'ensemble de la société.

De nouvelles démarches de certifications sont d'ores et déjà en cours pour 2015. SDV Italie, par exemple, vise l'obtention en 2015 d'une certification ISO 14001 et SDV Rouen, celle d'OHSAS 18001.

Concernant les bâtiments, Bolloré Logistics a entrepris la construction de plusieurs bureaux et entrepôts respectant les normes de construction environnementales les plus exigeantes. Après Singapour en 2012 (40 000 m<sup>2</sup> certifiés LEED – Leadership in Energy and Environmental Design – Gold et BCA Green Mark), c'est le site de Nantes, en 2014, qui est doté de nouveaux locaux certifiés LEED et HQE.

## Réduire son empreinte carbone

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.

### Calculateur interne des émissions de CO<sub>2</sub>

La division a développé son propre calculateur des émissions de CO<sub>2</sub> pour les opérations de transport aériennes et maritimes. Cet outil a été attesté en 2013 par Bureau Veritas, faisant de Bolloré Logistics l'un des premiers commissionnaires de transport à disposer d'une attestation de vérification de son calculateur des émissions de CO<sub>2</sub>.

### Save Program

Le calculateur interne des émissions de CO<sub>2</sub> est le socle de tout un service de conseil et d'optimisation destiné aux clients afin de les aider à mettre en place un système logistique écoresponsable, le Save Program. Pour atteindre cet objectif, différentes solutions visant à réduire les émissions polluantes générées par les transports sont proposées et étudiées avec les clients, en fonction de leurs impératifs opérationnels et économiques :

- report modal : sélection de transporteurs performants, remplacement du mode aérien par le maritime, du mode routier par le ferroviaire, le fluvial...;
- gestion des flux : gestion des commandes, planification, mutualisation des surfaces et des moyens avec d'autres clients, consolidation des flux, optimisation des plans de transport et du chargement des conteneurs...

L'objectif premier de ces actions est bien évidemment la réduction des tonnes.km (nombre de km pour transporter 1 tonne de marchandises) et l'amélioration des coefficients de massification (nombre de tonnes pour 1 km parcouru).



### Adhésion de SAGA Petit-Couronne à la Charte volontaire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> des transporteurs routiers de marchandises

En 2014, l'agence SAGA de Petit-Couronne (76) a reçu la confirmation, par l'Ademe (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) de son engagement dans la Charte volontaire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> des transporteurs routiers de marchandises : objectif CO<sub>2</sub>.

Elle rejoint ainsi les agences SDV du Mans et du Havre, signataires de la charte depuis 2011.

L'objectif, pour SAGA Petit-Couronne, consiste à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> de près de 6% sur trois ans (soit 56 tonnes de CO<sub>2</sub>) et à diminuer sa consommation de carburant de 22 000 litres grâce à quatre leviers :

- le véhicule (ajout d'équipements) ;
- le carburant (amélioration du suivi de la consommation de carburant, réduction de la consommation de carburant) ;
- le conducteur (formation à l'écoconduite) ;
- l'organisation des flux de transport (optimisation des kilomètres).

## Sélectionner les véhicules les moins polluants

Bolloré Logistics décline au sein de ses entités une politique définie au niveau Groupe pour réduire la consommation de carburant et donc la pollution atmosphérique générées par la flotte de véhicules. Cette politique se traduit par une sélection des véhicules en tenant compte des facteurs de consommation en carburant (l/100 km) et de rejets atmosphériques (g CO<sub>2</sub>/km). Ainsi, en 2014 en France, près de 75% des véhicules de service de la division sont conformes à la classe B de la classification énergie/CO<sub>2</sub> (de 101 à 120 g CO<sub>2</sub>/km) applicable aux véhicules neufs (en référence à la directive européenne du 13 décembre 1999). Concernant les véhicules de transport, en 2014, trois camions répondant à la norme Euro 6 ont été mis en service, soit le plus haut standard actuellement en vigueur.

## Préserver la biodiversité

- Charte biodiversité

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

### ► Label BiodiverCity®



Par ailleurs, Bolloré Logistics a contribué en 2013 à la création du label BiodiverCity®, premier label international pour la prise en compte de la biodiversité dans les projets immobiliers de construction et de rénovation. Ce label évalue les projets qui lui sont soumis selon quatre axes stratégiques :

- celui du maître d'ouvrage : la connaissance, la volonté et la démarche de projet sur ces questions ;
- celui de la maîtrise d'œuvre : une architecture écologique qui valorise le site biologique et le vivant ;
- celui de l'écologue : évaluation du projet sur les facteurs scientifiques qui feront sa valeur écologique ;
- celui des utilisateurs : les bénéfices tirés pour les usagers et riverains.

Le projet de construction d'une plate-forme aéroportuaire à Roissy (Aérolib') est le premier du Groupe Bolloré à obtenir le label BiodiverCity® avec une étiquette au stade de la conception « ABBB » qui témoigne d'un excellent niveau. Dès la conception du projet, le cadre structurant du label a permis, avec l'appui d'un écologue, de travailler les vues depuis les bureaux sur les zones arborées extérieures, de sauvegarder les arbres qui pouvaient l'être et de valoriser tous les espaces disponibles : végétalisation des toitures des bureaux et locaux techniques, réinstallation de murets en pierres sèches, plantation d'arbres fruitiers, aménagement des terrains prévu pour une extension en pelouse sèche et cheminement sportif, végétalisation d'une partie des clôtures...

Au niveau local, un référent biodiversité a été désigné, relais d'informations auprès des collaborateurs.

### 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 l'empreinte socio-économique de l'entreprise

Définir son empreinte socio-économique consiste à valoriser les flux financiers à destination de ses parties prenantes (salariés, fournisseurs, collectivités locales, État, 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.

C'est pourquoi Bolloré Logistics a fait réaliser l'évaluation de son empreinte socio-économique sur deux sites pilotes : New Delhi (Inde) et Toulouse (France).

Des indicateurs sociaux, environnementaux et économiques ont permis de mesurer l'impact local des entités pilotes sur leurs territoires en termes de création d'emplois directs et indirects ou de formations dispensées. Ces pilotes serviront à la définition d'une méthodologie transposable à l'ensemble des entités.

#### 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'action prioritaires, de conclure des partenariats avec des acteurs de référence tels que la Banque alimentaire ou la Croix-Rouge.

##### Adhésion à la Charte Mécénat (Admical)

En signant cette charte en 2014, Bolloré Logistics s'engage à jouer un rôle sociétal, à instaurer un dialogue et à développer l'engagement de nouvelles parties prenantes.

#### Deux partenariats à l'échelle de la division :

##### ► Fédération française des Banques alimentaires – un engagement en matière d'aide alimentaire

Pour la quatrième année consécutive, Bolloré Logistics maintient son partenariat avec la Fédération des Banques alimentaires. En 2014, la division a aidé financièrement quatre Banques alimentaires dans la réalisation de projets en lien avec les activités de transport et logistique de la division :

- la Banque alimentaire du Calvados pour l'extension de son entrepôt ;
- la Banque alimentaire du Var pour l'acquisition d'un transpalette électrique ;
- la Banque alimentaire du Vaucluse pour l'achat d'une balance analogique ;
- la Banque alimentaire de l'Eure pour l'aménagement de son entrepôt.

Outre les dons en numéraire réalisés par la division, 140 collaborateurs des agences françaises de Bolloré Logistics ont participé à la collecte nationale de produits alimentaires organisée par la FFBA au mois de novembre 2014.

##### ► Croix-Rouge française – un engagement en matière d'aide d'urgence

Bolloré Logistics offre aux collaborateurs qui le souhaitent une initiation aux gestes de premiers secours dispensée par les formateurs de la Croix-Rouge française. Ce partenariat, conclu pour quatre ans, a permis la formation de 400 collaborateurs en 2014 sur les sites de SDV, SAGA et BLP à Rouen, Roissy, Quimper et Rennes.

La division contribue par ailleurs au Fonds Ready de la Croix-Rouge française.



Marathon Day.



Animations scolaires réalisées par l'association « Soutien aux enfants du monde ».

### 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.

#### Le Marathon Day, un engagement solidaire à l'échelle de la division

Pour la deuxième année consécutive, Bolloré Logistics a organisé, dans le cadre de son partenariat avec la Croix-Rouge française, le Marathon Day, consistant à former une chaîne humaine mondiale, démarrée à Auckland et bouclée à Papeete en 24 heures.

Dans chaque pays où la division est implantée, les équipes de salariés ont été invitées à effectuer un parcours de 5 km.

2880 collaborateurs se sont engagés et ont permis, par la contribution financière de la division, de soutenir la Croix-Rouge française, partenaire privilégié de la division.

#### Des initiatives solidaires en réponse aux enjeux locaux

Depuis 2012, la division Bolloré Logistics a mis en place un comité de mécénat à destination de ses collaborateurs. 16 projets ont été soutenus pour répondre notamment aux problématiques suivantes : soutien aux malades et aux personnes handicapées, aide à la recherche médicale et promotion du patrimoine culturel.

À titre d'exemple, Bolloré Logistics a souhaité accompagner les joueurs de l'association Lorient Foot-Fauteuil, qui a pour but de permettre la pratique du foot-fauteuil électrique, un sport régi par la Fédération française handisport. Seul sport collectif accessible aux jeunes atteints d'un handicap lourd, cette pratique leur permet de vivre leur passion comme leurs idoles, en loisir comme en compétition. Sacrés champions de France de ligue 1 en 2013 puis vice-champions en 2014, la division leur renouvellera son soutien financier en 2015.

### Le Fonds Ready



Depuis janvier 2013, Bolloré Logistics et l'ensemble de ses marques soutiennent, par le versement d'un don en numéraire, le Fonds Ready, fonds de préparation et de réponse aux catastrophes de la Croix-Rouge française (CRF).

Il permet à la CRF de financer des programmes de préparation aux catastrophes et de continuer à accompagner, après les crises, les populations fragilisées jusqu'à leur reprise complète d'autonomie. En outre, ce fonds constitue un outil sans équivalence pour intervenir sur des crises dites « silencieuses », en souffrance de médiatisation, et donc de financements.

Le Fonds Ready compte actuellement quatre entreprises partenaires (la Fondation Total, Technip, la Fondation Sanofi Espoir et Bolloré Logistics).

En 2014, il a été activé à trois reprises :

- le soutien au projet de réduction des risques de catastrophes naturelles au nord-ouest du Vietnam, mis en œuvre avec la Croix-Rouge vietnamienne (durée du projet : trois ans) ;
- la mise en place d'un programme de réponse à l'urgence sanitaire, déclenchée par la crise économique et politique en République centrafricaine, qui comprend quatre volets : assistance sur la santé primaire, sur la santé reproductive, prise en charge de la malnutrition et réponse aux épidémies. Ce programme s'adresse aux réfugiés centrafricains dans les pays limitrophes. 43 000 personnes en ont ainsi bénéficié dans le district de Kétté (région de l'est du Cameroun) ;
- l'ouverture d'un centre de traitement Ebola, en Guinée forestière à Macenta, pour une durée de neuf mois. Outre la prise en charge des personnes infectées, l'intervention intègre également des activités de sensibilisation, de gestion des personnes décédées, de désinfection des bâtiments, de transport des malades et de suivi des cas contacts.

# TRANSPORT ET LOGISTIQUE



## BOLLORÉ AFRICA LOGISTICS

Bolloré Africa Logistics emploie 25 000 salariés directs et est implanté dans 55 pays à travers le monde, dont 45 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.

### S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

#### Assurer la santé des collaborateurs

##### Une couverture médicale adaptée pour les collaborateurs et leurs familles

Bolloré Africa Logistics a développé un haut niveau de prise en charge des frais de santé de ses collaborateurs et de leurs ayants droit grâce à un système de couverture médicale adapté.

La qualité de cette couverture médicale est garantie par des contrats d'assurance spécifiques signés avec des compagnies de renommée internationale et continentale.

La prise en charge des soins est réalisée soit via les centres de santé situés au sein des filiales avec un personnel médical dédié ou via des partenariats noués avec les cliniques privées des pays d'implantation.

Ces deux systèmes permettent à Bolloré Africa Logistics de garantir la prise en charge des frais de santé de ses collaborateurs ainsi que de leurs familles.

Des centres de santé ont été mis en place sur les entités Bolloré Africa Logistics au Sénégal, en Côte d'Ivoire, au Sierra Leone, au Cameroun, au Congo, au Kenya, en Angola, au Mali, en Guinée Conakry, à Madagascar et en République centrafricaine. Les filiales participent directement à l'achat de médicaments, ce qui permet de

garantir un accès aux soins rapide et de qualité pour les salariés. Les médecins du travail et les infirmières qui assurent les visites médicales à l'embauche ainsi que les visites annuelles sont en capacité d'administrer les premiers soins.

À titre d'illustration, le centre médical du Congo reçoit plus de 90 patients par jour. Il est doté de plusieurs services de consultation, d'un laboratoire, d'une pharmacie et d'un centre pédiatrique. Ces équipements permettent d'assurer une hospitalisation de jour et d'effectuer de petites chirurgies.

Lorsque les filiales ne disposent pas de centres de soins internalisés, elles font appel à des partenaires soit via des centres de santé interentreprises externes, soit via des médecins ou des hôpitaux locaux situés à proximité des sites d'exploitation.

##### Une politique de lutte contre les épidémies ou pandémies du continent Africain

En 2014, Bolloré Africa Logistics a poursuivi sa politique de prévention et de lutte contre le VIH et le paludisme, et a naturellement donné la priorité à la lutte contre l'épidémie de fièvre Ebola, qui sévit sur le continent africain, et notamment dans les pays où Bolloré Africa Logistics est implanté : la Guinée, le Liberia, la Sierra Leone et le Nigeria.

## Assurer la sécurité des collaborateurs

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.

### Une politique « zéro accident » menée à l'échelle de la division

La réduction des accidents du travail fait l'objet d'une politique spécifique avec un objectif « zéro accident » qui s'applique tant aux collaborateurs qu'aux intérimaires ou personnels extérieurs.

Ainsi, au Mozambique, les équipes de Bolloré Africa Logistics dédiées à la logistique des opérations d'exploration offshore des compagnies pétrolières Anadarko et ENI au large de Pemba ont dépassé en 2014 la barrière de 1 500 000 heures travaillées sans aucun accident. Le prochain objectif est d'atteindre le cap des 2 500 000 heures grâce à des procédures opérationnelles encore améliorées.

Le « Pedestrian Free Yard » (terminal sans piétons) est une des illustrations de la politique menée par Bolloré Africa Logistics en la matière. Plus de 160 procédures ont été mises en œuvre afin de s'assurer que les collaborateurs de chaque terminal respectent les règles opérationnelles en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, et ce, dans toutes les zones et pour tous les risques répertoriés.

Les plates-formes multimodales (ICD) MCT au Kenya, TICT au Ghana ainsi que le terminal à conteneurs Bénin Terminal sont devenues les premiers terminaux d'Afrique gérés par Bolloré Africa Logistics à obtenir la double certification ISO 9001 v 2008 et Pedestrian Free Yard. L'objectif des prochaines années est d'étendre la double certification à tous les terminaux portuaires, ICD ainsi qu'aux bases logistiques.



Campagne de dépistage VIH – Burkina Faso.

## Un système de management intégré combinant les exigences de différentes normes compatibles entre elles

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.

- Certification ISO 9001 (Systèmes de management de la qualité)

En 2014, Bolloré Africa Logistics compte au moins une certification ISO 9001 dans 17 des pays de son réseau et dans plus de 60 filiales. Deux nouvelles entités (Madagascar et Maroc) ont rejoint le processus de certification en 2014, avec un certificat prévu en 2015.

- Certification OHSAS 18001/ISO 14001 (Systèmes de management de la sécurité et de l'environnement)

L'entité Abidjan Terminal a la double certification OHSAS 18001 et ISO 14001. Parallèlement, un système interne de management de la sécurité et de l'environnement, sur les bases des référentiels OHSAS 18001 et ISO 14001, a été développé au niveau du siège et est déployé sur l'ensemble des filiales de Bolloré Africa Logistics.

- Certification IRIS (secteur ferroviaire) en cours

Les concessions ferroviaires de Bolloré Africa Logistics (Sitarail en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, et Camrail au Cameroun) ont également entrepris une démarche de certification dédiée au secteur ferroviaire (IRIS). Dans ce cadre, 12 auditeurs internes ont été formés en 2014.

- Code ISPS

Comme tous les terminaux portuaires dans le monde, les concessions de Bolloré Africa Logistics sont tenues de respecter le Code ISPS, qui régit la sûreté des installations. Ainsi, en complément des audits internes de sécurité et de sûreté, les installations portuaires sont évaluées par des sociétés réputées dans le domaine de la sûreté portuaire, tels que KSI, Maydex Ag, Global Security et Securimind.

- Code ICMI

Par ailleurs, Bolloré Africa Logistics est signataire du Code International Cyanure Management Institut (ICMI), l'engageant à réaliser ses activités de transport de cyanure sous couvert d'une certification selon le référentiel ICMI, répondant ainsi également aux souhaits des industriels miniers.

En 2014, trois entités de la division (au Ghana, au Sénégal et au Burkina Faso) bénéficiaient d'une certification. La Côte d'Ivoire s'est lancée dans le processus de mise en place des exigences du Code ICMI avec un objectif de certification en 2015.

Parallèlement, dans le cadre du système de management Q-HSE et notamment de la certification ICMI, des exercices de gestion de crise impliquant les entités et la cellule de crise du siège sont organisés pour améliorer les plans d'urgence et la réaction des collaborateurs face à un événement majeur.

### Politique de lutte et de prévention contre le virus Ebola : une réponse coordonnée et forte

Dès les premiers signes avérés en janvier 2014, une veille a été mise en place au siège du Groupe. Devant la recrudescence des cas, Bolloré Africa Logistics a décrété des mesures concrètes afin de protéger les équipes dans les pays touchés par le virus.

#### Au niveau du siège : la mise en place d'une cellule de crise

Au siège de l'entreprise et pour répondre avec la plus grande réactivité aux problématiques posées par l'épidémie, une cellule de crise a été constituée fin mars 2014. Dans ce cadre, deux conférences par semaine sont organisées avec les équipes locales.

Cette cellule, qui regroupe cinq compétences (QHSE, sûreté des personnes, coordination médicale, ressources humaines et communication), évalue et adapte en permanence son dispositif de prévention. Elle reste aussi en contact régulier avec d'autres entreprises d'Afrique de l'Ouest dans une optique d'échange d'informations et/ou de bonnes pratiques.

L'épidémie n'étant pas endiguée au 31 décembre 2014, la cellule demeure en veille permanente 24 heures sur 24, avec un accès immédiat à la Direction générale si nécessaire.

#### Sur le terrain : mesures de prévention d'urgence

Amorcée en Guinée dès avril 2014, l'organisation de campagnes d'information aux mesures d'hygiène suivie de leur mise en œuvre sur les sites a été étendue au Liberia et à la Sierra Leone.

Des dispositions telles que la mise à disposition de bacs d'eau javellisée à l'entrée des bâtiments, la prise de température systématique des équipes, prestataires et visiteurs, la distribution de flacons de Dakin, le port obligatoire de gants ont été mises en place sur les sites opérationnels. Parallèlement ont été organisées une campagne d'affichage et la distribution de brochures de sensibilisation.

Une grande campagne de prévention a ainsi été menée, sur une durée de quinze jours, sur la Bluezone de Kaloum, en Guinée.

En raison du flux constant de marchandises et de personnes, un plan de prévention particulier a été mis en place pour les activités portuaires et ferroviaires.

#### La technologie au service de la prévention

Une application mobile a été développée par l'université Columbia de New York en partenariat avec la Cellule nationale de lutte contre le virus Ebola. Cette application permet de localiser les cas suspects potentiels afin de les prendre en charge plus rapidement et dans les meilleures conditions. Le site de la Bluezone de Kaloum, grâce à son accès à Internet, a permis la configuration de 600 smartphones en Guinée.



Prise de température dans le cadre de la lutte contre la fièvre Ebola, gare de Treicheville - Côte d'Ivoire.

### 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.

### Instauration de partenariats écoles/universités en amont des processus de recrutement

Depuis 2011, Bolloré Africa Logistics est résolument 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 du Groupe ;
- accueillir et former, lors de stages, les meilleurs talents issus des universités et des écoles partenaires.

Au 31 décembre 2014, on compte près de 37 partenariats formalisés par les DRH locales, au sein de 13 pays d'Afrique. 14 d'entre eux ont été conclus en 2014 dans 9 pays (Congo Brazzaville, Gabon, Ghana, Kenya, Madagascar, Mali, Maroc, Ouganda, Tanzanie).

En complément de sa politique de partenariats écoles/universités, Bolloré Africa Logistics accompagne le CIAN (Conseil français des investisseurs à l'étranger) dans sa démarche de certification d'écoles de niveau CAP à bac + 3 en Afrique francophone. Ce programme ambitionne de donner accès aux étudiants et aux professionnels à un réseau de centres africains d'excellence et à des contenus d'e-learning efficaces. 40 établissements ont été identifiés par le CIAN en 2014, dans 12 pays francophones.

### Digitalisation du processus de recrutement

Afin de faire connaître ses besoins en recrutement auprès d'une population africaine toujours plus connectée, Bolloré Africa Logistics a



Formation portuaire au CFPP - Côte d'Ivoire.

renforcé en 2014 sa visibilité sur l'ensemble des médias digitaux, notamment sur les réseaux sociaux professionnels (+ 90 % d'abonnés LinkedIn entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014, dus notamment à la publication régulière d'offres de poste à pourvoir au sein de ses filiales).

Dans le même esprit, Bolloré Africa Logistics au Cameroun (juin 2014) et en Côte d'Ivoire (octobre 2014) ont décidé de créer et d'administrer localement leur propre page Facebook (5 000 fans au 31 décembre 2014 sur chacune des pages).

### Développer les compétences et fidéliser les salariés

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

#### La politique formation

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

Le Centre de formation portuaire panafricain d'Abidjan (CFPP), dédié aux métiers portuaires de Bolloré Africa Logistics, est devenu une référence en matière de formation et de recrutement dans le Groupe Bolloré.

Outre la formation aux métiers, qui est proposée depuis 2008 (570 salariés ont reçu une formation en 2014), des cours d'alphabétisation et de renforcement scolaire ont été mis au point par quatre enseignants spécialisés. En 2014, 107 élèves se sont inscrits et ont suivi des cours adaptés à leur niveau. 12 d'entre eux ont reçu un certificat d'études primaires élémentaires.

Pour l'année 2015, le CFPP compte déjà 150 inscrits, répartis entre les agents d'Abidjan Terminal et de Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire.



Forum de recrutements AfricTalents 2014 - Paris.

## TRANSPORT ET LOGISTIQUE

L'objectif est d'étendre ce programme à tous les travailleurs journaliers du Groupe Bolloré en Côte d'Ivoire, ainsi qu'aux dockers d'Abidjan et de San Pedro. Cette population représente un effectif de 5 000 personnes. Pour 2020, l'ambition est de toucher toute la communauté portuaire.

### Programmes spécifiques destinés aux managers

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

#### Le programme Managers for Tomorrow

Pivot du plan Talents de Bolloré Africa Logistics, le programme Managers for Tomorrow a plusieurs objectifs : la meilleure compréhension de la stratégie et des valeurs de la division et de ses enjeux, le renforcement des compétences managériales et la constitution d'un réseau Division. Depuis 2010, 159 managers ont été formés, dont 40 en 2014.

#### Le programme Managing and Leading for Higher Performance

Ce programme dispense les fondamentaux du management des personnes et des équipes. À terme, toutes les filiales de Bolloré Africa Logistics en bénéficieront. Depuis son lancement en 2013, 410 managers ont été formés, dont 132 en 2014.



Programme Managers for Tomorrow.

### Quelques chiffres

Au 31 décembre 2014, la population de managers compte un effectif total de 2 918 salariés, soit une évolution de 9,5% par rapport à 2013.

- La part des managers d'origine africaine représentent 85% des effectifs de l'entreprise.
- Parmi eux, 41%, soit une évolution de 5% par rapport à 2013, occupent un poste de Directeur général de pays ou de filiale.

Au sein de la population d'expatriés, 115 managers sont d'origine africaine, ce qui représente un quart de la population des expatriés.

## PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

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

#### Suivi des consommations d'énergie

En 2014, les consommations d'eau et d'électricité ont été tout particulièrement suivies sur l'ensemble des filiales de Bolloré Africa Logistics afin d'établir un état des lieux précis et être en mesure de proposer des plans d'action correctifs.

Des initiatives concernant la réduction des consommations d'électricité et d'eau ont d'ores et déjà été mises en place.

En Côte d'Ivoire, suite à l'audit des installations électriques réalisé dans les ateliers de Sitarail par le Laboratoire du Bâtiment et des Travaux Publics (LBTP), des travaux ont été entrepris et ont permis une réduction de la consommation d'électricité. Pour le seul dépôt d'Abidjan, la réduction des consommations d'énergie représente un gain financier de 20% par rapport à 2013.

Quelques exemples d'action :

En Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, des bâtiments équipés de puits de recueillement d'eau ont été réhabilités. Les gouttières de récupération ont été remplacées, et les infiltrations d'eau constatées sur certains puits ont été étanchées, ce qui a permis d'avoir de l'eau dans ces puits pendant huit à neuf mois, au lieu de six mois les années précédentes.

#### Gestion écoresponsable des achats

La division Bolloré Africa Logistics est particulièrement attentive à réduire l'empreinte environnementale que ses activités logistiques génèrent, notamment en matière de véhicules, d'équipement et de carburant :

- les actions mises en place pour les véhicules : conformité aux normes antipollution des pays où les engins sont exploités, politique de renouvellement de la flotte de véhicules, mise en place d'un plan de maintenance préventive appliqué à l'ensemble du parc (entretien des systèmes d'injection, des filtres pour le parc de véhicules...);



Portique de parc moderne, Abidjan Terminal – Côte d'Ivoire.



Bac de rétention pour huiles usagées – Dakar (Sénégal).

- les actions mises en place pour les équipements portuaires et ferroviaires : introduction de portiques de parc moderne utilisant une énergie électrique en lieu et place de moteurs thermiques ;
- les actions mises en place en matière de carburant : suivi de la consommation du gasoil routier du parc de véhicules, maintenance, en partenariat avec Total, des aires de stockage de carburant et achat du gasoil le plus propre disponible sur le continent.

### Traiter et recycler les déchets

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

#### Quelques bonnes pratiques

##### ► Traitement des déchets dangereux

En Côte d'Ivoire, Sitarail a mis en place le tri, la collecte, l'enlèvement, le traitement et le suivi des déchets dangereux, tels que les chiffons souillés (environ 15 000 tonnes en 2014), les filtres usagés (environ 4 000 tonnes), les sciures de bois souillées (plus de 3 000 tonnes), les résidus de produits chimiques (plus de 1 000 litres), la boue et les sols pollués (près de 4 000 tonnes).

Au Gabon, une politique de traitement des produits dangereux a été instaurée pour la prévention, la réduction et le rejet dans l'air, l'eau et le sol des huiles usées, des acides et des solvants. Pour les filtres et les batteries, un contrat a été conclu avec la société IEG, spécialisée, qui se charge de la récupération, du recyclage ou de la destruction de ces produits.

En Namibie, des contrôles sont effectués par des spécialistes avant tout rejet de produits liquides ou gazeux dans l'air, l'eau et le sol, et la filiale s'est engagée à éviter les activités qui polluent l'environnement.

##### ► Le cas spécifique des huiles usagées

Au Cameroun, Bolloré Africa Logistics travaille avec Bocam, une société de traitement des déchets certifiée ISO 14001, pour la récupération de ses huiles usagées. Elles sont incinérées contre remise d'un bordereau de suivi de destruction par la société Bocam.

Camrail, la concession ferroviaire au Cameroun, et Sitarail, la concession ferroviaire en Côte d'Ivoire, ont signé un partenariat avec Total, qui collecte les huiles usagées en vue de leur retraitement via son programme Écolube. Ainsi, à Abidjan, plus de 22 000 litres d'huiles de

vidange des locomotives ont été retraitées en 2014.

Au Sénégal, la récupération des huiles usagées, qui sont ensuite traitées, est effectuée par des sociétés spécialisées (SRH, Société de Raffinage des Huiles, et Total). De plus, des bacs de rétention ont été installés afin d'éviter que les réservoirs de gasoil ne se déversent dans le réseau d'eaux fluviales.

Les huiles usagées générées par la division Bolloré Africa Logistics sont également collectées et recyclées par des entreprises partenaires en Tanzanie, en Ouganda, en Afrique du Sud et au Congo.

##### ► Recyclage de déchets

En Afrique du Sud, deux des filiales de Bolloré Africa Logistics se sont engagées dans le recyclage des déchets. SDV Afrique du Sud a signé un contrat avec Enviroserv, une entreprise sud-africaine certifiée ISO 14001 afin d'adopter une gestion écologique de ses déchets ménagers, du papier, du plastique et du verre. Des bacs de recyclage ont été installés dans les bureaux afin d'instaurer le tri sélectif, et un reporting mensuel a été mis en place en 2014.

White Horse, société de transport logistique sud-africaine, filiale de Bolloré Africa Logistics, a réalisé avec une compagnie nationale spécialisée, First National Batteries, un système de consignation de ses batteries usagées. Les équipements électroniques et ordinateurs sont, quant à eux, collectés et recyclés par Desco Electronic Recyclers (certifiée ISO 14001). Enfin, les huiles sont collectées et traitées chaque mois par une entreprise spécialisée, Independant Service Station.

En Côte d'Ivoire, Sitarail a noué des partenariats avec plusieurs prestataires, dont ODI-Services, Servi plus, Dembele ETS et Dtono ETS. Ainsi, des fûts métalliques, des pièces mécaniques, rails et traverses, soit la grande majorité des déchets de l'entité, ont pu être recyclés. En 2014, le volume total a atteint plus de 81 000 tonnes de ferraille et 80 m<sup>3</sup> de copeaux de fer.

Au Cameroun, le département QHSE de l'entité Camrail a engagé, en 2014, la réhabilitation d'une station d'épuration des ateliers centraux de Bassa et poursuit son programme de gestion des déchets électroniques et recyclage des consommables avec une société internationale agréée.

## AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

### Promouvoir une meilleure intégration régionale par la construction de la boucle ferroviaire ouest-africaine

#### Boucle ferroviaire ouest-africaine : lien entre les territoires et les hommes

Les 7 et 8 avril 2014, le grand projet d'intégration régionale de la boucle ferroviaire ouest-africaine a officiellement été lancé avec la construction/réhabilitation du tronçon Cotonou-Parakou-Niamey.

Ce projet vise plus largement à connecter les villes d'Abidjan (Côte d'Ivoire), de Ouagadougou (Burkina Faso), de Niamey (Niger) et de Cotonou (Bénin) grâce à 2 700 km de chemin de fer.

Au-delà de la réponse qu'apporte Bolloré Africa Logistics à des problématiques concrètes de mobilité, la division promeut le développement socio-économique des territoires traversés par le chemin de fer en aménageant des zones offrant aux habitants de bénéficier de l'électricité en continu, d'un point d'eau potable et de nombreux services : Internet grâce au Wi-Fi (déployé par Wifirst, filiale du Groupe), centre d'écoute et de prévention, bibliothèque, médiathèque, cours en e-learning, ateliers de fabrication pour les artisans, infrastructures sportives, etc.

#### Les Bluezones : espaces de développement économique et social locaux

Les Bluezones sont de véritables espaces de développement socio-économique local ; elles sont construites le long des lignes de chemin de fer, existantes ou en cours de création et/ou de réhabilitation, là où se trouvent les bassins de population et les centres de développement et de croissance futurs (voir page 44 – Stockage d'électricité et solutions).

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

Bolloré Africa Logistics contribue au développement dans les pays dans lesquels il est implanté et participe notamment au développement d'infrastructures liées à l'éducation, à la santé ou encore à l'accès aux ressources naturelles.

#### Infrastructures éducatives

À travers son partenariat avec le Fonds d'Action Saint-Viateur, Bolloré Africa Logistics Côte d'Ivoire a participé à la modernisation des infrastructures dans les collèges Saint-Viateur de Ferkessedougou, Bouaké et Abidjan. À Ferkessedougou, dans le nord de la Côte d'Ivoire, 12 salles de classe, inaugurées en janvier 2014, ont ainsi pu être construites et équipées de matériel informatique afin d'accueillir 480 élèves du second cycle et accroître ainsi la capacité d'accueil de l'établissement.

#### Infrastructures de santé

Un centre intégré et pluridisciplinaire de prise en charge de la drépanocytose a été inauguré à Douala (Cameroun) en juin 2014. Plus de 26% de la population du Cameroun est porteuse de cette anomalie génétique, et



6000 cas sont révélés chaque année faute de dépistage efficace. Bolloré Africa Logistics Cameroun a financé la construction d'une chambre permettant de recevoir 40 lits au sein du « Pavillon Emmanuel Billong ». Le centre, géré par une équipe médicale de 8 personnes, est aussi équipé d'une salle de réanimation, d'un laboratoire, d'un espace jeux et multimédia pour les jeunes patients, d'une cuisine et d'un espace de convivialité. D'autre part, des actions visant spécifiquement à préserver la santé maternelle ont été menées en Côte d'Ivoire et au Bénin.

#### Accès aux ressources naturelles

Concernant l'accès aux ressources naturelles et dans le cadre de sa politique de proximité, Camrail a entrepris la construction et l'aménagement de 32 points d'eau potable construits dans les emprises ferroviaires non desservies par le réseau d'approvisionnement en eau potable. Cet aménagement sera poursuivi en 2015 dans six gares du réseau.

### S'engager auprès de l'enfance et de la jeunesse

En 2014, la division Bolloré Africa Logistics a choisi de s'engager auprès des jeunes dans les territoires où il est implanté. Cela se traduit notamment par un soutien aux projets éducatifs.

SDV South Africa ainsi que Bolloré Africa Logistics Burkina Faso portent un engagement particulier au service des enfants des rues. Ces deux filiales ont ainsi monté des projets socioculturels en partenariat avec des associations spécialisées sur ces thématiques.

### Réinsertion des enfants des rues

Depuis dix ans, Bolloré Africa Logistics Burkina Faso est le partenaire du Réseau éducation pour tous (Repta). Ce réseau a permis en 2014 de prendre en charge 200 enfants vivant dans la rue à Bobo-Dioulasso, seconde ville du pays, et leur procurer des cours d'alphabétisation, des activités sportives et des ateliers de bricolage.

### Sponsoring de la troisième édition des Journées internationales du livre pour enfants

Sitarail, filiale située en Côte d'Ivoire, a sponsorisé la troisième édition des Journées internationales du livre pour enfants organisées en décembre 2014 par la Bibliothèque nationale de Côte d'Ivoire au profit des enfants ivoiriens âgés de 3 à 17 ans. Plusieurs centaines d'enfants ont pu participer aux concours, ateliers de formation, expositions-ventes, et monter à bord de Biblios, le bibliobus, principale source d'attraction des jeunes lecteurs. Sitarail avait déjà soutenu l'édition précédente.

### 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. Cette démarche s'inscrit dans la logique de la norme ISO 26000 déployée au niveau du Groupe. Le dialogue avec les parties prenantes permet, après concertation avec les acteurs locaux, de développer des actions pertinentes et pragmatiques. Il permet également de faciliter l'acceptation locale de nouveaux projets.

#### ► L'exemple de Camrail : entretien et surveillance des emprises ferroviaires

Dans le cadre de sa politique de proximité, la concession ferroviaire camerounaise s'est engagée à soutenir l'amélioration du pouvoir d'achat des villages riverains au rail et à soutenir la mise en place de comités de vigilance, pour la surveillance des emprises ferroviaires dans tout le réseau.



Journées internationales du livre pour enfants, Sitarail - Côte d'Ivoire.

### Partenariat avec l'ONG Umthombo

SDV Afrique du Sud soutient quant à elle depuis de nombreuses années l'association Umthombo, dont l'objectif est de réinsérer les enfants des rues de Durban. Umthombo gère en centre-ville un lieu d'accueil pour ces enfants, souffrant souvent d'addiction à la drogue. Il leur propose un suivi thérapeutique constant ainsi que des activités musicales, culturelles et sportives. Cette filiale participe plus particulièrement à son module phare, celui axé sur le surf, grâce auquel une cinquantaine d'enfants ont déjà pu se sortir de la rue. L'idée est de transmettre à ces jeunes le goût de cette discipline et des valeurs qu'elle véhicule, de donner la possibilité aux meilleurs d'entre eux de participer à des compétitions. En plus de l'achat d'équipements (planches avec leurs accessoires), de l'installation d'un club-house et de salles de douches, SAEL (5<sup>e</sup> commissionnaire de transport en Afrique du Sud) prend aussi en charge le salaire des travailleurs sociaux qui encadrent le programme sportif et les cours d'alphabétisation et gère les instructeurs qualifiés ainsi que les repas des adolescents.

### Accroître le pouvoir d'achat de la population des villages riverains du rail

La collaboration avec les populations riveraines permet à Camrail d'apporter des financements substantiels aux 154 villages riverains du rail, en contrepartie de l'engagement des riverains de la voie de contribuer à la sécurisation du chemin de fer avec des actions telles que :

- le désherbage de la voie ferrée, de deux ou trois campagnes par an suivant les régions ;
- l'abattage ponctuel des arbres le long de la voie ;
- l'entretien des pistes et des gares intermédiaires.

### Surveillance des installations de Camrail

Pour atteindre cet objectif, Camrail a soutenu la création d'un comité de vigilance par village dans tout le réseau. La contribution des communautés villageoises riveraines concerne la mise en place d'un système de surveillance de la voie pour éviter les actes de malveillance et l'organisation de réunions de sensibilisation.

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

#### ► L'exemple de Sitarail : dialogue avec les chefs coutumiers et religieux locaux

En Côte d'Ivoire, la concession ferroviaire Sitarail a initié et participe aux rencontres périodiques et/ou spontanées avec les autorités municipales et coutumières des communes et localités traversées par le chemin de fer. Elle fait du dialogue son outil favori de gestion et d'apaisement du climat social avec les autorités et les riverains du chemin de fer.

# TRANSPORT ET LOGISTIQUE



## BOLLORÉ ÉNERGIE

La question environnementale est essentielle pour Bolloré Énergie, 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.

### 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 Énergie 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 cœur duquel les problématiques de santé et sécurité ont une place prioritaire.

En 2014, des formations liées aux obligations concernant le transport de produits dangereux ont été réalisées par un organisme accrédité. Elles ont porté sur un programme ADR (réglementation spécifique au transport, chargement et déchargement des marchandises dangereuses) et ont concerné six nouveaux responsables d'agence et 60 chauffeurs, en formation initiale ou en recyclage.

En 2014, 18 collaborateurs, techniciens, se sont portés volontaires pour effectuer des gainages de cheminées en hauteur. Afin de réaliser ces opérations, ils ont tous suivi une formation au « travail en hauteur ». L'objectif de cette formation est de leur donner les compétences nécessaires afin de réaliser une évaluation des risques de chute selon le lieu de travail, mettre en place les moyens de protection efficaces et maîtriser les principes de sécurité une fois en hauteur.

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 2014, 28 collaborateurs, en majorité des chauffeurs-livres de l'ex-LCN, ont reçu une formation, par un organisme extérieur, afin de prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS).

13 personnes ont bénéficié d'une formation STT (sauveteur-secouriste du travail) qui permet de maîtriser la conduite et les gestes de premiers secours, les comportements d'alerte et 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 Énergie poursuit en 2014 son soutien au BTS Négociation et relations clients (NRC) et a ainsi permis à 17 jeunes apprentis d'acquérir une expérience professionnelle significative et à deux d'entre eux de répondre à une opportunité d'emploi en CDD et de rejoindre les effectifs de la division.

Un contrat de professionnalisation niveau Master, Expert en systèmes d'information, a été embauché en tant qu'ingénieur réseaux.

En France, Bolloré Énergie a également conclu avec les organisations syndicales un accord contrat de génération dont l'objectif est de maintenir les

salariés âgés dans l'emploi, de favoriser l'embauche de jeunes et de permettre la transmission du savoir d'une génération à l'autre.

Afin de rendre attractifs les métiers de la logistique pétrolière, cet accord prévoit notamment le développement de relations écoles/entreprises.

Grâce à la mise en place de plans de formation adaptés, Bolloré Énergie s'assure du développement des compétences de ses collaborateurs et de leur évolution. Elle les accompagne également 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 et la mise en place de plans de formation adaptés.

En 2015, une campagne d'entretiens individuels sera menée à l'échelle de la division et permettra, notamment, de favoriser l'intégration des salariés ex-LCN.

### Favoriser le dialogue social

Bolloré Énergie a acquis, en 2014, 51 % du capital de LCN, portant sa participation à 100 %, conformément aux accords conclus en 2010.

Cette opération de croissance externe a eu pour conséquence le transfert des contrats de travail au 1<sup>er</sup> octobre 2014 de 162 collaborateurs qui ont rejoint Bolloré Énergie et 17 autres, une nouvelle filiale du négoce.

Une convention sur la gestion des activités sociales et culturelles, plus favorable que le dispositif légal et conventionnel, a alors été signée avec le Comité d'entreprise Bolloré Énergie afin de faire bénéficier à cette filiale des mêmes avantages que les salariés transférés au sein de Bolloré Énergie.

## PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

La question environnementale est essentielle pour Bolloré Énergie, qui s'attache à maîtriser les impacts environnementaux liés à ses activités. Avec l'appui de la Direction générale, la politique de prévention des accidents majeurs mise en place en 2009 sur les dépôts primaires sera étendue à l'ensemble des dépôts de la division. La charte d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement sera révisée en ce sens en 2015.

En 2015, l'objectif de la division est de mettre en place un système de management environnemental qui débouchera sur une certification ISO 14001 des cinq dépôts primaires de stockage.

### Prévenir les risques environnementaux

#### Identification des risques

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

Ainsi, au cours de l'année 2014, le mode opératoire de cellule de crise a été actualisé (mise à jour de la chaîne d'alerte, équipement d'une salle dédiée).

Le logiciel d'exploitation réglementaire des dépôts, permettant d'assurer le suivi et le respect des échéances réglementaires, a également été optimisé en 2014, ce qui permet d'assurer un meilleur suivi des sites ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement).

Un contrôle spécifique a été opéré sur les tuyauteries enterrées simples enveloppes sur 3 de ses 113 sites soumis à déclaration. Par ailleurs, un audit interne a été réalisé sur 29 des 119 sites classés ICPE. Aucune non-conformité majeure n'a été relevée.

### Dépollution des sols

Bolloré Énergie, en tant qu'exploitant de dépôts d'hydrocarbures au titre des ICPE, est conscient 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 Énergie, avant restitution au propriétaire et/ou bailleur, une dépollution est effectuée.

En 2014, la division a ainsi procédé à la dépollution par excavation des terres contaminées de son site de Plancoët (22).

### Autres actions environnementales

Dans le cadre de sa démarche environnementale, Bolloré Énergie a poursuivi ses actions de prévention des risques environnementaux, notamment :

- la surveillance des nappes phréatiques à intervalles réguliers, sur 12 des 119 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation ;
- le contrôle des eaux de rejets en sortie de séparateurs sur les 119 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation ;
- le contrôle des détecteurs de fuite pour les cuves de stockage enterrées sur 63 des 119 dépôts ICPE soumis à déclaration et autorisation.



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

## TRANSPORT ET LOGISTIQUE



Flotte de camions, 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 Énergie a identifié le changement climatique comme l'un de ses enjeux majeurs.

Pour lutter contre le réchauffement planétaire, un dispositif de certificats d'économie d'énergie (CEE) a été 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.

Afin d'obtenir des CEE, les vendeurs d'énergie appelés les « obligés » (dont Bolloré Énergie) doivent mettre en place des actions qui génèrent une diminution de la consommation énergétique de leur clientèle (ménages, collectivités territoriales ou professionnels). S'ils choisissent de ne pas respecter leurs obligations, ils sont tenus de verser une pénalité libératoire de deux centimes d'euro par kilowatt-heure manquant.

Un objectif triennal est défini et réparti entre les opérateurs en fonction de leurs volumes de ventes. En fin de période, les vendeurs d'énergie obligés doivent justifier de l'accomplissement de leurs obligations par la détention d'un montant de certificats équivalent à ces obligations.

Suite au succès de la première période (de mi-2006 à mi-2009), pour laquelle l'obligation d'économies d'énergie était de 54 TWh, le gouvernement a souhaité proroger le dispositif pour une seconde période, de janvier 2011 à décembre 2013 (prolongée à 2014), avec un objectif d'économies d'énergies de 345 TWh.

Sur cette deuxième période, Bolloré Énergie a porté officiellement une obligation de 3,1 TWh, qui a été totalement couverte par des actions d'économie d'énergies, initiées directement auprès de ses clients ou à

travers des partenariats. Elles portent sur des travaux de rénovation thermique touchant à l'isolation des bâtiments et au remplacement des matériels de chauffage anciens par des matériels plus performants car moins énergivores.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, une nouvelle triennalité, dite « troisième période », débutera. Elle sera régie par la loi sur la transition énergétique et fera supporter aux « obligés » un objectif de 700 Twh, soit le double, toute énergie confondue, de l'obligation « deuxième période ».

Bolloré Énergie sera assujettie à une obligation d'environ 6 TWh.

### Contribuer à réduire les émissions de GES

Après avoir formé l'ensemble de son personnel « chauffeurs-livreurs », soit 258 personnes entre 2009 et 2013 au centre APTH du Creusot, à la prévention du risque circulation routière, écoconduite et antipollution, avec des exercices pratiques comme le freinage sur piste mouillée et en pente, puis le renversement de citerne, un formateur interne aura procédé, au cours de l'année 2014, à 61 journées de formation à la conduite économique.

Afin de limiter la consommation de carburant, Bolloré Énergie 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, 24 véhicules pétroliers ont été acquis par la société sur l'année 2014. Ces nouveaux véhicules, dont les moteurs sont conformes à la norme Euro 6, ont tous été également équipés de boîtes de vitesse automatiques. En contrepartie, le même nombre de véhicules, âgés de plus de dix ans, a été retiré du parc.

Parallèlement, Bolloré Énergie a réalisé, à la fin de l'année 2012, un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre, selon le décret du 11 juillet 2011. Ce bilan devra être actualisé à la fin de l'année 2015.



Cuve, Strasbourg – France.

## Projet pétroplus raffinage Petit-Couronne

Dans le cadre de sa dynamique de développement des activités logistiques, Bolloré Énergie s'est vue consentir par Valgo une promesse synallagmatique de vente, assortie de conditions suspensives, concernant une partie de l'ancien site de stockage de la raffinerie Pétroplus de Petit-Couronne (76).

En cas de réalisation, la reconversion de ce site ferait l'objet de lourds investissements réglementaires et de mise en conformité (de l'ordre de 40 à 60 millions d'euros). Ces travaux pourraient débuter en 2015. Bolloré Énergie solliciterait les sous-traitants de l'ex-raffinerie, ce qui favoriserait le soutien de l'activité locale et le maintien des emplois.

À terme et après travaux, le parc de stockage du Milthuit aurait une capacité maximale de 618 000 tonnes, répartie en 29 bacs de stockage, une gare routière, un apportement maritime et une connexion aux *pipe-lines* du LHP (Le Havre-Paris).

## Agir pour la protection de la biodiversité

Bolloré Énergie 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;
- travaux de refonte de la cuvette de rétention sur notre site de Landivisiau (Finistère) : interconnexion de deux cuvettes de rétention afin d'augmenter la capacité de rétention.

Pour 2015, Bolloré Énergie équipera certains de ses stockages en jauges 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 Énergie impose à ses sous-traitants et personnels externes l'ensemble des règles et mesures de sécurité appliquées à son personnel.

En 2015, afin d'améliorer le respect par les sous-traitants des engagements de Bolloré Énergie, des contrats de transports citernes seront réalisés avec chaque entreprise de transport par gros-porteurs de produits pétroliers. Ces contrats seront complétés par des protocoles de sécurité illustrés et adaptés pour chaque site, selon les lieux d'intervention des transporteurs.

### Actions de solidarité et engagement solidaire des collaborateurs

Très présent dans le tissu régional local, Bolloré Énergie a poursuivi son action initiée avec l'association Solidarité Fioul sur la région Champagne-Ardenne. Cette initiative régionale a consisté à verser une cotisation de 25 centimes d'euro par mètre cube de fioul vendu sur le périmètre régional. L'ensemble des cotisations des adhérents ont été transformées en bons de 300 euros de fioul, bons distribués par les Restaurants du Cœur aux consommateurs de fioul les plus démunis.



Chargement de fioul, Strasbourg – France.

# 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.

## LES SIX ENGAGEMENTS DE PROGRÈS DU GROUPE HAVAS POUR LA PÉRIODE 2010-2015

**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'exigences  
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 définis dans 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.

Des objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre d'ici à 2015 ont été établis pour renforcer cette démarche et motiver les collaborateurs.

## TABLEAU D'INDICATEURS

Nos engagements	Actions	Indicateurs	Unité	Résultats 2014	NRE	GC	GRI v3 // ISO 26000	Objectifs
Réduire les impacts environnementaux liés à nos actions de communication	Papier de bureau : limiter les impressions, développer au maximum les impressions en recto verso, privilégier des grammages plus faibles	Quantité de papier de bureau utilisée (tonnes) et écart, versus objectif de - 30 % entre 2010 et 2015	t/kg par salarié/%	La consommation totale de papier de bureau s'est élevée à <b>382 tonnes, soit 28 kg par salarié.</b> (- 50 % par rapport à 2010, objectif atteint)	148.3.1	8	EN1 // 6.5 6.5.4	-40 % de papier par salarié d'ici à 2015
Réduire les impacts environnementaux liés à nos actions de communication	Intégrer dans nos recommandations des propositions de mesure d'impact environnemental des actions de communication	Nombre de recommandations (conception/ production ou plan média) assorties d'une proposition de mesure d'impact environnemental	n	<b>231 propositions</b> de mesure d'impact environnemental ont été intégrées dans des recommandations clients	148.3.1	8	EN26 // 6.5 6.5.4 6.6.6 6.7.5	> n
Promouvoir la diversité avec comme priorité le handicap	Recruter des personnes en situation de handicap (salariés ou stagiaires)	Nombre de personnes handicapées travaillant pour le compte du groupe Havas	n	Dans le monde, <b>55 salariés</b> du groupe sont en situation de handicap	148.2.7		LA13 // 6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	> n
Promouvoir un modèle de communication plus en phase avec le développement durable	Intégration de compétences et d'outils dédiés au développement durable dans les agences du groupe	Suivi des initiatives dans l'ensemble des agences du groupe	n	Des outils internes de mesure de l'impact environnemental des actions de communication ont été mis en place dans certaines agences. D'autres ont adopté des chartes ou des guides de procédures internes. En 2014, <b>16 campagnes</b> ont été conçues avec la collaboration d'experts du développement durable (internes ou consultants).		8/9	EN26 // 6.5 6.5.4 6.6.6 6.7.5	> n
	Développer des méthodes de travail en amont de la conception des campagnes de communication associant davantage les parties prenantes de l'entreprise cliente	Nombre de consultations de parties prenantes effectuées en amont de la conception des campagnes de communication	n	<b>Une dizaine de consultations de parties prenantes</b> ont été organisées dans le cadre de campagne de communication			PR6 // 6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	> n
	Renforcer notre engagement sociétal par le mécénat de compétences (pro-bono)	Nombre de campagnes pro-bono réalisées et nombre de jours de travail correspondants		<b>119 campagnes pro bono</b> ont été réalisées par les agences du groupe. Près de <b>2 797 jours</b> ont été consacrés à ces campagnes				> n

## 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.

En accord avec les lois fédérales et locales, les agences d'Havas Worldwide veillent à respecter l'égalité des chances dans leur processus de recrutement et dans la gestion quotidienne de leurs ressources humaines. Les offres d'emploi sont déposées sur les job boards internes locaux, sur les sites en faveur de la diversité, ainsi que sur les sites pour l'emploi des seniors.

Par ailleurs, le groupe s'est engagé, dans le cadre du contrat de génération signé en septembre 2013 avec les partenaires sociaux, à mettre en place des mesures visant à faciliter l'insertion 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.

### 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. Un groupe Women at Havas vise également à promouvoir le développement professionnel et le management des femmes.

En 2014, le groupe Havas compte 57 % de femmes, et 35 % de femmes sont membres des Comités de direction. Des communications internes sont régulièrement réalisées afin de rappeler l'importance de la diversité et 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, le groupe 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.

### 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 2014, le groupe a concentré une partie de son action dans la sensibilisation des collaborateurs au handicap, notamment autour de la thématique du handicap visuel et auditif. Havas a également été très présent sur différents événements sportifs organisés en faveur d'associations engagées sur le handicap. Par ailleurs, le groupe continue à développer des partenariats et à participer activement aux forums pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

## DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, PROMOUVOIR LES TALENTS ET FAVORISER LA MOBILITÉ

La politique ressources humaines 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.

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 2014, 39 agences, représentant 19 % des effectifs du groupe, ont mis en place des outils ou supports de communication interne destinés à sensibiliser leurs collaborateurs au développement durable. Certaines ont organisé des événements dédiés (séminaires, formations internes), d'autres ont mis en place des blogs, des newsletters ou des workshops.

En 2014, 2 075 heures de formation au développement durable ou à la communication responsable ont été dispensées (361 en 2013), et 231 salariés ont bénéficié d'au moins une formation sur ce sujet (176 en 2013).

## 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 :

- l'effort de formation sur les compétences métier, notamment sur l'intégration du digital et l'adaptation à l'évolution des nouvelles technologies ;
- le développement des compétences managériales et la conduite du changement ;
- le renforcement des compétences sur les techniques de communication.

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 ouvrira ses portes en avril 2015. L'année 2014 aura réuni dans ce projet un comité pédagogique constitué de membres de l'institution et de professionnels Havas, tous ayant œuvré à la création des contenus de formation de ce master.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de parcours certifiant et afin d'accompagner les mutations « métiers » vers le Data Driven Marketing, qui conditionne désormais le développement même des offres médias, Havas a mis en place le programme de formation DDOG (Data Driven Organisation Growth) Innovation Program. Il s'agit d'une première 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 plate-forme dédiée, une formation par module thématique en présentiel, et une évaluation de connaissances en ligne aboutissant à la certification de chaque module. À l'issue de cette formation, la promotion, répartie en binômes, soutient devant un jury, composé de membres de la Direction générale, un cas spécifique destiné à mettre en valeur les connaissances acquises.

Cette action est déclinée au sein du DDOG Expertise Program, nouveau pilier de formation certifiant, qui recouvre, depuis le dernier semestre 2014, les techniques d'achat bimédia et permettra ainsi la professionnalisation de 70 collaborateurs au premier semestre 2015.

#### ► 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 professionnels annuels, qu'Havas a souhaité replacer au centre de sa politique de formation, suite à la loi du 5 mars 2014. Cette action coïncide avec le déploiement de l'outil EPA (Environnement Personnel d'Apprentissage) en ligne et permet d'accompagner les managers de plus de deux personnes.

Havas accompagne aussi le middle management de ses agences dans un programme de conduite du changement lié à la rénovation d'une organisation stratégique d'entreprise. Ce programme est mis en lien avec le parcours certifiant métier DDOG Expertise Program et contribue à l'agilité des personnes, mais aussi des organisations.

Enfin, 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. Une promotion a été certifiée en 2014, deux sont en cours pour 2015.

#### ► Techniques de communication

Dans un univers très concurrentiel, créatifs et commerciaux d'Havas bénéficient, en fonction de leur niveau d'ancienneté, de parcours d'aisance verbale et de travail écrit sur les recommandations. Ces formations sont organisées en workshops destinés à favoriser les échanges de bonnes pratiques et les synergies au sein du groupe.

### Site Mobilité

Le site Mobilité du Groupe a évolué en 2014, et les collaborateurs sont informés régulièrement des offres d'emploi au sein du réseau afin de leur donner la possibilité d'évoluer.

#### « Havas Loft » : un programme de mobilité et de développement

Dans le cadre de sa volonté de développer la mobilité et les échanges d'expériences, le groupe a lancé, en 2014, « Havas Loft », un programme de mobilité et de développement d'une durée d'un mois. Ce programme pilote entre les agences de Paris, Londres et New York a eu pour objectif d'amener les collaborateurs à développer le spectre de leurs compétences à l'échelle internationale, élargir leur sensibilité culturelle, améliorer leur leadership et promouvoir la collaboration dans les réseaux. Vingt collaborateurs du groupe ont ainsi intégré une autre agence dans un autre pays, pendant un mois. Chacun a été pris en charge dès son arrivée par un « coach » collaborateur, spécialement identifié dans l'équipe d'accueil et volontaire pour favoriser son intégration et l'accompagner pendant son immersion.

## PRÉVENIR ET RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

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

Pour ce qui est du fonctionnement des agences et à titre d'exemple, la consommation totale de papier de bureau en 2014 s'est élevée à 382 tonnes (sur un périmètre de 89 % des effectifs), soit 28 kg par salarié.

L'objectif est de parvenir à une réduction de 40 % de la consommation de papier par salarié entre 2010 et 2015.

Pour ce qui est des actions de communication, 231 propositions de mesure d'impact environnemental ont été intégrées dans des recommandations clients, dont 205 ont effectivement été réalisées.

Depuis 2014, Havas dispose d'une flotte de véhicules 100 % électrique en auto-partage pour ses collaborateurs localisés à Puteaux et amenés à réaliser de fréquents déplacements. Les HavasLib permettent de bénéficier de tous les avantages du réseau Autolib' (parking et recharge).

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, et à développer des plans de communication pour valoriser leurs initiatives. L'ISO 20121 est un système de management responsable appliqué à l'activité événementielle (réduire les effets négatifs potentiels des événements sur le plan social, économique et environnemental).

## INNOVER POUR ANTICIPER LES NOUVELLES EXIGENCES ENVIRONNEMENTALES

Havas Worldwide a initié un programme de communication autour du changement climatique qui rassemble ses experts dans le domaine à Londres, New York et Sydney. Ce programme est relayé par des bureaux satellites dans plus d'une douzaine de pays.

L'équipe d'experts est dirigée par Pete Bowyer, porte-parole de l'ancien secrétaire général de l'ONU Kofi Annan sur les questions de justice climatique. Le programme a pour but de fournir aux clients des conseils stratégiques en communication et de les mobiliser sur l'enjeu portant sur le réchauffement climatique.

Déjà notée au niveau « gold » par l'outil de notation extra-financier EcoVadis depuis mai dernier, l'agence BETC a soumis sa première bonne pratique au Pacte mondial des Nations unies niveau « advanced ». L'agence a mis en œuvre une démarche globale de développement durable depuis 2008, avec des actions qui concernent autant l'interne que la production audiovisuelle et l'accompagnement des marques.

## 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.

Certains fournisseurs sont déjà sensibilisés à la démarche RSE du Groupe Bolloré et à ses engagements sociaux, environnementaux et sociétaux.

Havas intègre dans tous ses contrats fournisseurs une clause « RSE » qui reprend les engagements RSE, décrit les grands principes auxquels Havas se réfère et requiert de ses fournisseurs signataires et de ses sous-traitants qu'ils en prennent connaissance et les respectent.

Liée aux activités exercées par Havas, la sous-traitance présente des profils, des familles de produits ou de services très variés (agence de mannequins, de photographes, fournisseurs d'affiches, etc.). Désormais, des critères de notations sont intégrés dans les différents appels d'offres que lance le groupe, ces critères tentent d'évaluer de manière pertinente l'engagement en RSE de ces différents sous-traitants.

La Direction des achats fait également figurer systématiquement une clause de responsabilité sociale dans tous les contrats passés avec les fournisseurs après appels d'offres.

Havas a engagé en 2014 une démarche de qualification RSE de ses 10 000 fournisseurs français. Cette qualification vise à évaluer les fournisseurs sur la base de 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. À terme, cette démarche permettra à Havas, de connaître, en France, le volume exact de ses achats « responsables ».

## PROMOUVOIR UNE COMMUNICATION RESPONSABLE

Act Responsible, en collaboration avec le Gunn Report, a annoncé le lancement du Good Report, qui liste toutes les campagnes innovantes en termes de messages responsables ou de grandes causes : trois agences (Havas Worldwide Prague, BETC, W&Cie) ont été classées dans le top 20 des agences ayant réalisé les meilleures campagnes. Dans ce même classement, Havas est classé 3<sup>e</sup> dans le top 10 des groupes de communication responsables.

Pour mieux comprendre les nouveaux modes de communication, Havas Worldwide a publié « Le nouveau consommateur et l'économie collaborative », enquête menée dans 29 pays. Cette étude explique les raisons du succès de l'économie collaborative et analyse en quoi elle représente une proposition économique alternative plébiscitée par les consommateurs, dont les entreprises et les marques vont devoir tenir compte. Les consommateurs voient dans l'économie collaborative une façon de consommer responsable.



Organisation : Action Innocence  
 Titre campagne : E-Reputation  
 Agence : Havas Worldwide Genève



Organisation : Musée de l'immigration  
 Titre visuel : Paquebot  
 Agence : BETC Paris



Organisation : La Croix-Rouge  
 Titre campagne : Don de « likes »  
 Agence : Les Gaulois

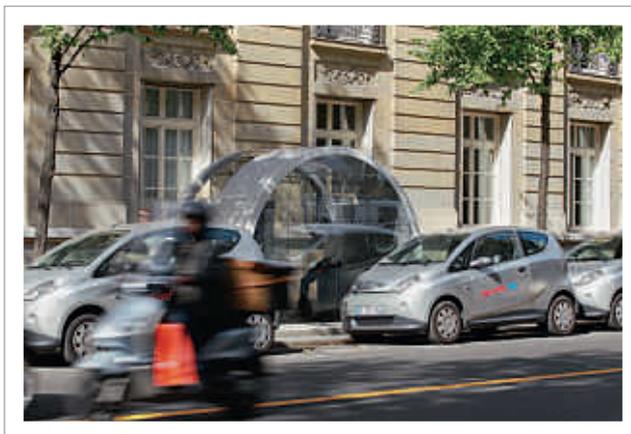
## FAVORISER L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE

### Réfléchir ensemble pour répondre aux défis de demain

Havas s'engage pour donner du sens à ses projets et à sa marque. L'initiative One Young World est une opération d'envergure internationale qui vise à créer une plate-forme pour les jeunes talents issus de tous les pays du monde. Elle leur permet de travailler ensemble sur l'élaboration de solutions aux problèmes que rencontre la société actuelle et de faire entendre leur voix auprès des grands leaders mondiaux. Havas continue de financer de nombreuses associations caritatives ou humanitaires. Cela se traduit en partie par des donations

directes : 58 agences représentant 40 % des effectifs d'Havas ont soutenu financièrement en 2014 une centaine d'associations ou d'ONG, parmi lesquelles Care, Unicef, la Croix-Rouge, American Lung Association ou encore France Alzheimer. Le mécénat de compétences est également largement développé. En 2014, 28 agences (représentant 21 % 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 la Croix-Rouge française, Handicap International, Amnesty, Foodbank, la FNSF (contre les violences faites aux femmes). Ce sont 2 797 jours qui ont été consacrés à ces campagnes par les agences.

# STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS



L'actualité 2014 de la division Stockage d'électricité et solutions a été marquée par le lancement du programme d'auto-partage à Indianapolis et à Londres, le développement d'une nouvelle solution de mobilité, le Bluetram, et par la mise en place d'applications stationnaires en Afrique avec le programme Bluezone.

La division confirme ainsi 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 de savoirs et technologies de trois entités : Blue Solutions, IER et Polyconseil.

- Blue Solutions produit des batteries électriques et des supercondensateurs 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'auto-partage, l'architecture du système, le réseau télécom global et les applications mobiles.

La complémentarité des compétences dans les domaines technologiques et industriels entre les différentes sociétés permet de maîtriser l'intégralité de la chaîne de valeur du véhicule électrique. Cette activité nouvelle, susceptible d'apporter une réponse aux préoccupations environnementales dans les pays industrialisés et à l'accès à l'énergie dans les pays en voie de développement, mobilise l'ensemble des collaborateurs.

## S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

### 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) afin de réduire les expositions des salariés aux risques de troubles musculo squelettiques. Il s'agit notamment :

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

En 2014, Films plastiques s'est en outre mis en conformité avec les normes ATEX (risque d'explosion) et a intégré les exigences REACH (enregistrement et autorisation des produits chimiques existants). Le programme de prévention des risques chimiques, initié en 2013 par IER, s'est poursuivi en 2014 via le lancement d'un programme de formation à l'attention des collaborateurs figurant dans les groupes d'exposition homogènes (GEH). Ce programme se poursuivra en 2015.



## STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

La réflexion initiée en 2013 en matière de prévention des risques psychosociaux a abouti à la création d'une instance dédiée.

Dénommée « Zen au travail », cette instance est constituée de représentants du personnel, managers et directeurs des ressources humaines et a pour vocation d'identifier et de prévenir les situations potentiellement susceptibles d'impacter le bien-être au travail au niveau individuel et collectif. Cette instance se réunit à la demande de l'un de ses membres et au minimum une fois par an.

En 2014, deux réunions se sont tenues et ont permis de poser les fondements d'un futur baromètre social ainsi que des indicateurs de suivi associés. Elles ont, par ailleurs, apporté une réponse à deux cas concrets.

### Assurer la sécurité des collaborateurs

Les technologies développées par Films plastiques sont en évolution constante, ce qui nécessite de nouveaux outils et une attention particulière à la sécurité de l'ensemble des équipements de production :

- la mise en conformité d'équipements anciens ;
- la réception de ces nouveaux outils de production par un organisme extérieur de contrôle d'équipement de production ;
- la formation des correspondants sécurité à la réception et à la mise en conformité des équipements ;
- l'aménagement des ateliers de production et de tests.

Au sein d'Autolib', des formations « prévention des risques routiers » ont été réalisées pour sensibiliser les ambassadeurs <sup>(1)</sup> aux accidents de la circulation, principale cause d'accidents de travail en 2013. En 2014, une baisse significative (- 44 %) du nombre d'accidents du travail a été constatée.

(1) Les ambassadeurs ont pour mission d'accueillir, de renseigner et d'assister les clients au niveau des stations Autolib'.

### Accompagner la montée en compétences

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 construite en 2014, promouvoir la diversité, comme le font Autolib' et Polyconseil, permettre à des jeunes d'accéder à un premier emploi, tels sont les challenges que les filiales engagées dans le stockage d'électricité se sont assignés en 2014.

#### ► Promouvoir la diversité

Les canaux de recrutement sont multiples au sein de Polyconseil (annonces, cooptation, mutation, cabinet de recrutement, concours...) afin de diversifier les profils des candidats et d'attirer les talents. Les chargés de recrutement s'engagent, tout au long du processus, 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 ou physiques. Le processus de recrutement est ainsi fondé sur l'évaluation des compétences, et les candidats retenus sont les plus méritants. Ainsi, en 2014, Polyconseil a accompagné deux étudiants étrangers dans leurs dossiers de changement de statut, ces derniers étant les candidats les plus compétents pour les postes proposés.

De même, fin 2014, Polyconseil s'est rapprochée d'Alther 75 pour réaliser un diagnostic et mettre en place un plan d'action en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les actions définies sont le recrutement et le recours à la sous-traitance (secteur protégé et adapté).

### Favoriser la mobilité interne et le développement des compétences

IER a porté une attention particulière aux mobilités et promotions internes en 2014.

Dix mobilités avec périodes d'adaptation ont ainsi été réalisées, dont huit ont abouti à la titularisation des collaborateurs sur leurs nouveaux postes. Cette période d'adaptation (prévue à l'accord GPEC du 1<sup>er</sup> septembre 2009) permet au salarié de retourner à son ancien poste si elle n'est pas concluante de son fait ou de celui de l'entreprise.

Le taux de promotions internes est passé de 0,35 % de l'effectif en 2013 à 2,63 % de l'effectif en 2014, dont 2,5 % pour le personnel masculin et 2,93 % pour le personnel féminin. Sur huit promotions, cinq sont des évolutions vers un statut cadre.

Toujours dans une « démarche compétences » et à titre d'exemple, Films plastiques construit des filières « métiers », véritables outils de suivi des carrières et d'anticipation des besoins en ressources humaines. Ces filières transcrivent les évolutions professionnelles possibles au sein d'un périmètre et les étapes pour y parvenir.

De même, favoriser les évolutions internes est le deuxième axe prioritaire de la politique RH menée par Polyconseil. Pour chaque besoin en recrutement, la direction de Polyconseil étudie au préalable la possibilité d'une évolution interne via une mutation de service ou de société avant de recourir à un recrutement externe.

### 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 formateurs internes, qui réalisent 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

## Contrat d'apprentissage – Autolib'

L'atelier d'Autolib', composé de 28 salariés (au 31 décembre 2014), a pour principales missions :

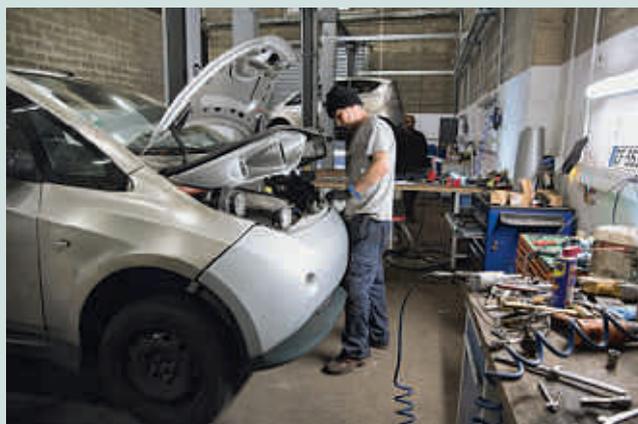
- la mise à la route des véhicules ;
- et leur adaptation constante aux nouvelles technologies (Retrofit).

Précurseurs dans le domaine de l'auto-partage, les véhicules électriques d'Autolib' sont, pour le Groupe Bolloré, porteurs de solutions innovantes pour l'avenir automobile. Il était donc naturel d'intégrer un jeune en apprentissage sur l'activité de maintenance.

Autolib' a alors été confrontée à une difficulté particulière et nouvelle, liée à la spécificité de son activité.

Autolib' entretient et répare en effet exclusivement des véhicules électriques. Or, aucune formation dédiée à la « maintenance de véhicules électriques » n'existe pour le moment, leur marché étant encore trop récent pour faire l'objet d'un enseignement spécifique. Le challenge auquel a été confrontée la société a été de trouver un centre de formation par alternance (CFA) qui accepte d'adapter son cursus scolaire.

Autolib' a ainsi mis en place, en juillet 2014, un partenariat avec l'AFORPA (un centre de formation adossé à son OPCA de branche), dont la vocation est notamment « d'aider les entreprises du secteur automobile à relever les défis auxquels elles sont confrontées », afin



Centre de maintenance Autolib', Paris – France.

d'accueillir son premier apprenti (bac professionnel « Maintenance véhicules automobiles »).

L'unité de formation par apprentissage où est inscrit le premier apprenti « véhicules électriques » de France dispensera, dès 2015, des modules de formations consacrés aux véhicules électriques et hybrides.

internes ont l'avantage d'être au plus près des besoins qui sont exprimés et d'accompagner la forte croissance des activités.

À titre d'illustration, le centre de relation clients a repris en septembre 2014 l'assistance des bornes de recharges de véhicules électriques à Londres « Source London ». Les collaborateurs qui ont été identifiés pour travailler sur ce nouveau projet ont été accompagnés en bénéficiant d'une formation sur les aspects techniques des bornes, le diagnostic et les processus à mettre en œuvre.

Dans le cadre du démarrage de l'activité d'exploitation de bus « BlueStation », l'ensemble des conducteurs de bus ont été formés avant leur prise de fonction, ainsi que le personnel encadrant.

Des « parcours pédagogiques de management » ont été proposés aux collaborateurs en capacité d'évoluer au sein de leur structure.

L'ensemble des managers de l'entité Films plastiques sont formés à la posture managériale. Cette formation comprend trois étapes :

- les outils de la posture managériale, avec notamment la connaissance de soi au travers de la passation du questionnaire MBTI ;
- les techniques de réalisation des entretiens (« préparer, conduire et exploiter l'entretien individuel et professionnel ») ;
- la sensibilisation aux risques psychosociaux mis en place par le Groupe, intitulée « Stress et Management ».

À fin 2014, 103 salariés ont participé à ces programmes, qui ont représenté 183 actions de formation sur un total de 2 700 heures.

## PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

### Réduire l'empreinte environnementale des activités de la division

#### Identification des risques environnementaux

Une démarche spécifique relative à l'appréhension des risques environnementaux a été amorcée par IER en 2014. Des audits ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement) des principaux sites de conception et de production ont été réalisés. Cette démarche volontaire permet de dresser un premier état des lieux des risques environnementaux et de les intégrer à la cartographie des risques.

#### Le recyclage des produits technologiques, une priorité pour la division

##### ► Les batteries

Le site de production de batteries et de supercapacités de Blue Solutions a fait la démarche volontaire de se mettre en conformité à la norme de certification environnementale internationale ISO 14001.

Le lithium est le plus léger des métaux connus et a un potentiel électrochimique très élevé : tout concourt à en faire un matériau de choix en tant qu'électrode. La batterie LMP® ne comprend ni liquide toxique, ni métal lourd, et ses composants sont entièrement recyclables, y

## STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS

compris l'électrolyte. Les films minces qui constituent l'anode, l'électrolyte et la cathode, produits par extrusion, sont assemblés et connectés pour former une batterie.

### ► Les équipements électriques et électroniques

IER, en tant que producteur d'équipements électriques et électroniques, est également engagé dans le recyclage de ces déchets. Adhérent depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 à un éco-organisme agréé par l'État, IER a signé un contrat avec la société RECYDIS pour l'évacuation des produits dangereux sur tous ses sites industriels. Ainsi, des poubelles individuelles de tri sélectif, des bacs collectifs, des collecteurs de piles, des collecteurs de cartouches sont désormais disponibles dans les différentes filiales. Concernant les voitures électriques, et notamment les Autolib', IER récupère et trie les pneus et les pièces détachées (rétroviseurs, pare-chocs) afin de les acheminer vers des filières spécialisées.

### Accès à une énergie 100 % renouvelable

Blue Solutions cherche à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Il a donc souscrit un abonnement électrique auprès de la Compagnie Nationale du Rhône, producteur d'électricité d'origine 100 % renouvelable, pour le service Bluecub (Bordeaux), comme cela avait été fait à Paris et à Lyon.

### Développer de nouvelles formes de mobilité (individuelle et collective)

Leader de l'auto-partage 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'auto-partage de voitures électriques à Indianapolis et à Londres, tout en intégrant des préoccupations sociales et environnementales.

### Une volonté d'intégration locale

L'accord conclu entre le Groupe Bolloré et Renault en 2014 prévoit, pour 2015, la production de la Bluecar® au sein de l'usine Renault de Dieppe. La Bluecar® sera alors le seul véhicule électrique 100 % français : la voiture sera produite à Dieppe, la batterie, en Bretagne à Ergué-Gabéric chez Films plastiques, et la chaîne de traction, chez Cirtem à Toulouse.

### Développement d'un véhicule utilitaire

En 2014, la division Stockage d'électricité et solutions a décidé de poursuivre son engagement environnemental en proposant un nouveau service de mobilité à destination des artisans. Ce service leur permet 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 CO<sub>2</sub>. Ces véhicules bénéficient de l'ensemble du réseau Autolib' en termes de stationnement et de chargement.

### Une nouvelle solution de mobilité collective

Pour le Groupe Bolloré, Bluebus est la première initiative en matière de mobilité durable collective. C'est ainsi que le Bluebus a été notamment



Une nouvelle solution de mobilité collective, le Bluebus.



Batterie Blue Solutions en application stationnaire.

adopté par la Fondation Louis Vuitton. Ce nouveau service a permis, en 2014, l'embauche de chauffeurs et devrait continuer à croître en 2015. Il a par ailleurs été mis à la disposition des salariés entre les différents sites de région parisienne et les gares à proximité.

Pour le développement des solutions de mobilité collective, la division Stockage d'électricité et solutions a entrepris, en 2014, la construction d'une nouvelle usine à Ergué-Gabéric qui produira le Bluetram.

### Permettre l'accès à l'énergie pour tous

#### Les applications stationnaires

Les batteries LMP® permettent de stocker de l'énergie électrique dans des zones qui en sont dépourvues et qui bénéficient d'un fort ensoleillement (cf. document de référence Bolloré SA, point 17.3.3.2).

Grâce à l'électricité produite par des champs de panneaux photovoltaïques (720 m<sup>2</sup>) et stockée dans des conteneurs remplis de batteries LMP®, des hectares de terrain en friche, sans aucun accès au réseau électrique, deviennent des espaces éclairés, alimentés en eau potable et connectés à Internet.

## Les batteries ont plusieurs vies

Avec un double objectif environnemental et économique, le recyclage des produits fabriqués a été pris en compte dès leur conception par Blue Solutions. À travers un programme de recherche et de développement en partie soutenu par la Communauté européenne, un procédé de recyclage a été étudié, permettant la récupération d'une grande part du lithium métallique, des phosphates de fer et des sels de lithium.

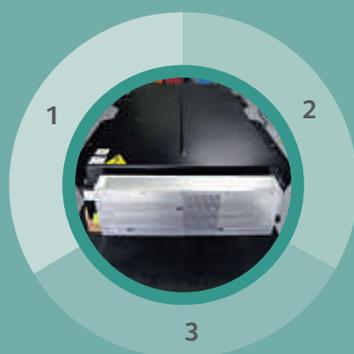
Ce processus de recyclage consiste à démonter la batterie afin de récupérer les emballages réutilisables ainsi que les composants électroniques. Les composés électrochimiques sont ensuite recyclés pour récupérer les métaux (aluminium, cuivre et lithium). Une partie des produits du recyclage est également récupérée sous

forme d'énergie calorifique.

Le Groupe Bolloré continue sa stratégie de développement des batteries en les valorisant à différentes étapes de leur vie :

- une première vie dans une application très demandeuse en termes de performances (voiture électrique, bus électrique, auto-partage, application stationnaire liée aux énergies renouvelables par exemple) ;
- une deuxième vie dans une application moins demandeuse en termes de puissance et de recyclage (ex. les applications stationnaires) ;
- et le recyclage de la batterie.

### LE CYCLE DE VIE OPTIMISÉ DES BATTERIES LMP® PERMET UNE EFFICACITÉ MAXIMALE À L'UTILISATION.



Durée de vie : 3 000 cycles environ (sur la base d'un taux de décharge de 50 %).

- 1 1<sup>RE</sup> UTILISATION : APPLICATIONS MOBILES**
- La batterie est d'abord utilisée pour des applications mobiles.
  - Dans les premières phases de vie, la batterie fournit une importante puissance énergétique, nécessaire à ces applications mobiles.



- 2 2<sup>E</sup> UTILISATION : APPLICATIONS STATIONNAIRES**
- Après la perte de 20% de sa puissance ou de son énergie dans le cadre d'une première utilisation pour des applications mobiles, la batterie LMP® est réutilisée pour les applications stationnaires, pour lesquelles les exigences en termes de puissance sont moins élevées.



- 3 RECYCLAGE DE LA BATTERIE**
- Blue Solutions a développé un processus unique de recyclage des batteries LMP®.
  - Le processus permet à Blue Solutions de récupérer une grande quantité des polymères et métaux usés.



## STOCKAGE D'ÉLECTRICITÉ ET SOLUTIONS



Bluezone de Kaloum – Guinée Conakry.

Ces Bluezones démontrent la pertinence d'une combinaison photovoltaïque / stockage d'énergie.

### Créer des espaces de développement économique et social locaux

Les Bluezones s'inscrivent dans des politiques locales de désenclavement et d'aménagement du territoire et permettent le développement d'activités économiques, culturelles et sportives.

Au 31 décembre 2014, trois Bluezones étaient opérationnelles :

- la Bluezone de Kaloum (Conakry), en Guinée Conakry (cf. encadré ci-après) ;
- la Bluezone de Cacaveli (Lomé), au Togo ;
- la Bluezone de Dosso, au Niger.

En 2015, elles se développeront :

- au Niger : la Bluezone de Niamey accueillera des centres de santé et de prévention et des salles informatiques donnant accès au e-learning ;
- en Guinée : la Bluezone de Dixinn permettra la construction d'un incubateur destiné à soutenir les jeunes entrepreneurs et d'installations sportives ;
- au Bénin : la Bluezone de Cotonou accueillera un centre de santé et d'écoute, un espace culturel polyvalent, une plate-forme multifonctionnelle pouvant accueillir les métiers de l'agro-industrie locale.

### Bluezone de Kaloum – Guinée

En Guinée, la Bluezone de Kaloum, située en plein cœur de Conakry, est le premier des sept espaces que Bolloré Africa Logistics et Blue Solutions veulent créer autour de la ligne de chemin de fer de 42 km reliant Kaloum à Kagbélen.

Inaugurée le 26 juin 2014, la Bluezone de Kaloum a proposé l'accès à :

#### ► de nouvelles structures, telles que :

- un incubateur de talents, BlueIncubateur (avec le soutien des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds internationaux – Banque mondiale). Ainsi, de jeunes Guinéens peuvent créer leur start-up, grâce à une mise en réseau efficace et performante ;
- un centre d'alphabétisation ;
- une bibliothèque mobile (livres papier et e-books) à destination des enfants d'un des quartiers les plus populaires de la capitale ;

#### ► de nouveaux services, tels que :

- l'accès à des événements et spectacles d'ordre culturel ;
- l'accès au MOOC (formation en ligne ouverte à tous) pour les jeunes Guinéens, grâce à un accord tripartite entre les universités de Conakry, de Lausanne et du Groupe Bolloré.



Projet de construction de Bluezones sur la ligne de chemin de fer reliant Kaloum à Kagbélen.

# ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS



## DEUX ACTIONS GROUPE

La Fondation de la 2<sup>e</sup> chance et le programme Earthtalent sont les deux actions solidaires déployées à l'échelle du Groupe.

## ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS



### FONDATION DE LA 2<sup>E</sup> CHANCE

En France, la Fondation de la 2<sup>e</sup> 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 également reçu, le 13 octobre 2011, le 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 jouer ce rôle grâce à une centaine d'entreprises partenaires, le Fonds social européen, l'État et quelques particuliers. Depuis quinze ans, la Fondation de la 2<sup>e</sup> chance a accompagné plus de 6000 personnes pour un montant total de 25 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<sup>e</sup> chance a poursuivi en 2014 une vaste rétrospective intitulée *Mémoire vivante*, relative au bilan chiffré pour la Fondation de 1998 à 2012 :

- sur 100 entreprises créées, 72 ont plus de trois ans ;
- sur 100 anciens lauréats interrogés, 58 affirment être sortis de la précarité ;
- enfin, sur 100 anciens lauréats ayant bénéficié d'une formation, 66 disent avoir retrouvé un emploi.

En 2014, la Fondation a continué à soutenir 421 nouveaux lauréats. L'aide moyenne par dossier est de 3000 euros. Sur 421 lauréats, 77 % ont été aidés par la réalisation d'un parcours de formation et 23 % par un accompagnement à la création d'entreprise. Les candidats entre 25 et 44 ans représentent 57 % des projets soutenus.

#### PRINCIPES

La Fondation, qui se déploie sur 58 sites relais, aide les lauréats à réaliser leur projet professionnel par le biais d'une formation qualifiante, d'une création ou d'une 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 (au moins sollicités) ;
- 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 58 sites relais sont pilotés par un délégué de site qui anime son équipe locale d'instruction et de parrainage. Huit 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 au siège du Groupe Bolloré coordonnent l'ensemble des acteurs ;
- 1 000 bénévoles en activité assurent les fonctions de délégués de site, d'instructeurs et de parrains.

En 2014, les huit sites relais hébergés par le Groupe Bolloré ont directement contribué à 73 rebonds de vie, grâce à l'implication de 45 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 les 421 financés en 2014



Céline, 45 ans, lauréate de la Fondation en 2010 à Nantes pour son projet de construction d'un bateau dans le but de proposer des activités de tourisme fluvial avec hébergement en nuitées, sur la Loire et sur l'Erdre.

Grâce à l'appui de ses parrains et à une aide financière de 8 000 euros, cette femme,

dont le parcours répond aux critères d'éligibilité à un financement de la Fondation, est aujourd'hui fière de voir que *L'Erre sauvage*, son bateau, attire de plus en plus de clients et attise la curiosité de la presse et des élus.



Tourisme fluvial : projet lauréat de la Fondation en 2010.



## ENGAGEMENT SOLIDAIRE DES COLLABORATEURS



### EARTHTALENT

Créé par les collaborateurs du Groupe en 2008, le programme participatif Earthtalent by Bolloré s'est construit autour des valeurs de solidarité, de courage, de respect de l'autre, d'innovation et de volonté d'entreprendre.

#### EARTHTALENT BY BOLLORÉ, UN PROGRAMME DE SOLIDARITÉ INNOVANT

Il a pris pour cadre de référence et d'action les Objectifs du millénaire de l'ONU pour le développement. Ce programme, véritable laboratoire d'innovation sociétale, soutient des projets solidaires portés par les collaborateurs du Groupe et contribue ainsi au développement local des territoires.

Le programme s'appuie sur une plate-forme collaborative et sur un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs. Cette plate-forme rassemble près de 760 collaborateurs, présents dans 47 pays. La communauté Earthtalent est animée, au moyen de cette plate-forme, par 18 ambassadeurs (un par pays), qui représentent Earthtalent localement.

Depuis la création du programme en 2008, 30 projets ont été soutenus dans 14 pays (9 pays en Afrique, 4 en Asie du Sud et 1 en Amérique latine). Environ 6000 personnes ont bénéficié de ces actions solidaires sous des formes différentes : création d'emplois, accès à l'éducation, mise en place de modules de formation, organisation de séances de sensibilisation...

#### L'appel à projets 2014

En février 2014, Earthtalent by Bolloré a lancé son 4<sup>e</sup> appel à projets. Il concerne l'Afrique, qui avait été le premier continent bénéficiaire en 2010. Cette année, les thématiques choisies, outre la contribution à

l'objectif du millénaire du développement numéro 3 (l'autonomisation des femmes) étaient :

- la culture et le patrimoine;
- l'énergie et l'innovation.

Parmi les 31 dossiers déposés, 9 projets ont été sélectionnés dans 9 pays (Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée, Madagascar, Mali, Ouganda, Sénégal et Sierra Leone) par un jury d'experts, selon un ensemble de critères rigoureux et précis, notamment la pérennité économique, la contribution aux Objectifs du millénaire du développement, la pertinence de l'innovation ou encore la motivation.

Ils feront l'objet d'un suivi régulier grâce à une méthode de reporting empirique développée par Earthtalent depuis six ans et qui a aujourd'hui fait ses preuves. Elle permet entre autres d'adapter l'aide financière aux besoins de la structure et de détecter les besoins en compétences internes et externes nécessaires au déploiement des projets.

Au total, les 9 projets lauréats devraient bénéficier directement à environ 400 personnes en créant des emplois, en fournissant des infrastructures et du matériel, et en formant les femmes à des techniques et des métiers durables qui leur permettent de devenir autonomes économiquement.

## Projet : Nakulabye Brickets Making Technology

« 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

En 2014, le projet lauréat en Ouganda 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.

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.

Ce projet agit ainsi à trois niveaux : assainissement de la ville, sensibilisation environnementale et développement d'activité génératrice de revenus pour les femmes. 100 jeunes mères et chômeuses bénéficieront en 2015 d'une formation à haute valeur ajoutée.

## Projet : Roger Voice



« En seulement six mois nous sommes allés beaucoup plus loin que prévu, et cela n'aurait pas été possible sans l'accompagnement du SenseCube. Maintenant que nous avons accéléré notre projet, nous passons au stade "entreprise" avec des clients et des opérations. Notre objectif est de nous inscrire dans la durée. »

OLIVIER JEANNEL,  
fondateur de Roger Voice

Roger Voice est l'un des projets issus du SenseCube. Il vise notamment à développer une solution instantanée de traduction de voix en texte, permettant à tous d'appeler facilement et anonymement. Cette innovation, développée par Olivier Jeannel, ancien salarié chez Orange et lui-même atteint de surdité, permet de réduire l'isolement social et professionnel des personnes atteintes de surdité et d'agir sur l'égalité des chances.

En six mois et grâce au SenseCube, Roger Voice a développé une version fonctionnelle de son site et a réuni 35 000 euros via la plate-forme de crowdfunding KissKissBankBank.

Les projets 2015 sont :

- l'organisation d'une nouvelle levée de fonds ;
- le développement d'une version mobile du site ;
- et la recherche de nouveaux partenariats.

## Premiers pas vers l'entrepreneuriat social

Depuis 2013, la méthode Earthtalent a été mise à profit pour gérer, en France, un programme « jeunes et nouvelles technologies », vecteur de solidarité et de croissance. Deux partenaires sont venus rejoindre l'aventure : Enactus et Make Sense.

Enactus<sup>(1)</sup> a créé un challenge étudiant rassemblant plus de 50 écoles françaises qui a permis de sélectionner l'équipe de l'EBI (École de biologie, Cergy-Pontoise) concernant le projet de lecteur SCANNER à domicile de codes-barres à destination des malvoyants.

Make Sense<sup>(2)</sup> a coproduit, avec Earthtalent by Bolloré, un incubateur social : le SenseCube. Il a accompagné en 2014 (mai-octobre) cinq start-up solidaires qui ont réfléchi sur un business model innovant associant nouvelles technologies et solidarité.

(1) Enactus est une organisation internationale à but non lucratif qui réunit des étudiants, des enseignants et des professionnels dont l'engagement commun consiste à utiliser l'action entrepreneuriale pour améliorer la qualité et le niveau de vie des communautés dans le besoin.

(2) Make Sense est une communauté internationale qui aide des entrepreneurs sociaux en mobilisant des volontaires pour les aider à résoudre leurs défis. Toute personne volontaire peut participer à un atelier de résolution de défis et offrir ses idées et sa créativité pour apporter des réponses concrètes aux entrepreneurs.



Cérémonie de clôture de la première édition des projets SenseCube.

## TABLE DE CONCORDANCE

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations sociales</b>						
Effectif total et répartition des salariés par sexe, âge, zone géographique	LA 1	6.4.4		voir 17.3.5.1.2. « Effectifs au 31 décembre 2014 », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 109, 110		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. 102, 103 voir 17.3.5.1.2. « Recrutements et départs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 110, 111	« Augmenter la part de jeunes alternants dans les recrutements de la division » dans Bolloré Logistics, p. 16 « Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences » dans Bolloré Énergie, p. 28, 29 « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Accompagner la montée en compétences » (mener une politique de recrutement dynamique et encadré), p. 40 « Contrat d'apprentissage Autolib' » dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41	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. 112		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. 111, 112		Groupe
Absentéisme	LA 7	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. 102, 103 voir 17.3.5.1.2. « Organisation du temps de travail », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 111, 112		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. 103	« S'engager avec et pour les collaborateurs » – Favoriser le dialogue social dans Bolloré Énergie, p. 29	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. 103 voir 17.3.5.1.2. « Relations professionnelles et bilans des accords collectifs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 112		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. 101, 102	« 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. 20-22 « S'engager avec et pour les collaborateurs » – Appliquer et améliorer en continu les systèmes de santé et de sécurité, dans Bolloré Énergie, p. 28 « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 38, 40	Groupe

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations sociales</b>						
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. 101, 102 voir 17.3.5.1.2. « Santé, conditions de travail, hygiène et sécurité », tableaux d'indicateurs sociaux « Organisation du temps de travail » dans « Reporting social », p. 112	« S'engager avec et pour les collaborateurs » - Assurer la sécurité des collaborateurs dans Bolloré Logistics, p. 15 et dans Bolloré Africa Logistics, p. 21 « S'engager avec et pour les collaborateurs » - Assurer la sécurité des collaborateurs dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	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. 103 voir 17.3.5.1.2. « Relations professionnelles et bilans des accords collectifs », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 112		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. 102	« 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. 23, 24 « S'engager avec et pour les collaborateurs » - Favoriser l'intergénérationnel et développer les compétences, dans Bolloré Énergie, p. 28, 29 « Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité » - Développer les compétences, dans Communication « Accompagner la montée en compétences », p. 34, 35 - Promouvoir la formation professionnelle au service du développement des compétences, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40, 41	Groupe
Nombre total d'heures de formation	LA 10	6.4.7		voir 17.3.5.1.2. « Formation », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 112		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. 102, 103	« Promouvoir l'égalité des chances » - Garantir l'égalité hommes-femmes, dans Communication, p. 34	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. 102, 103 17.3.5.1.2. « Insertion professionnelle et handicap », tableaux d'indicateurs sociaux dans « Reporting social », p. 112	« Promouvoir l'égalité des chances » - Développer l'embauche de travailleurs handicapés, dans Communication, p. 34 « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Accompagner la montée en compétences », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	France
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. 102, 103	« Promouvoir l'égalité des chances », dans Communication, p.34 ; « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Promouvoir la diversité », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	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 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations sociales</b>						
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. 103		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. 102, 103	« Promouvoir l'égalité des chances », dans Communication, p. 34 « S'engager avec et pour les collaborateurs » ; « Promouvoir la diversité », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 40	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. 99 voir 17.3.1. Partager une même éthique des affaires, « Les droits de l'homme », p. 101	« Introduction » – Les chantiers 2015, 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. 99 17.3.1. Partager une même éthique des affaires, « Les droits de l'homme », p. 101	« Introduction » – Les chantiers 2015, p. 3	Groupe
<b>Informations environnementales</b>						
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 Produire et innover durablement, « Obtenir des certifications ISO 9001 et 14001 », p. 103 voir « Tableau des risques industriels liés à l'environnement », dans 4. « Facteurs de risque », p. 54, 55	« Produire et innover durablement », dans Bolloré Logistics, p. 16, 17 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Africa Logistics, p. 24 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Énergie, p. 29, 30 « Prévenir et réduire l'impact environnemental de nos activités » ; « Innover pour anticiper les nouvelles exigences environnementales », dans Communication, p. 36 « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41	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, 55 voir 17.3.3. « Produire et innover durablement », p. 103	« S'engager avec et pour les collaborateurs » – Développer les compétences, promouvoir les talents et favoriser la mobilité (proposer un accès à la formation pour tous), dans Bolloré Logistics, p. 15	Groupe
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, 55 voir « Tableau des investissements et dépenses environnementaux », p. 114	« Produire et innover durablement », dans Bolloré Logistics, p. 16, 17 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Africa Logistics, p. 24 « Produire et innover durablement », dans Bolloré Énergie, p. 29, 30 « Prévenir et réduire l'impact environnemental de nos activités », dans Communication, p. 36 « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41	Groupe

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations environnementales</b>						
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 16, tableau « Provisions pour risques et charges », p. 162		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, 55 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités », « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 104, 105 voir « Tableau des installations classées pour l'environnement (ICPE) », p. 114	« Traiter et recycler les déchets » dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 « Prévenir les risques environnementaux », dans Bolloré Énergie, p. 29	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. 104	« Produire et innover durablement » – Traiter et recycler les déchets, dans Bolloré Africa Logistics, p. 25 « Produire et innover durablement ». – Le recyclage des produits technologiques : une priorité pour la division, p.41, 42 « Les batteries ont plusieurs vies », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 43	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, 55 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 104, 105		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. 103 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Consommations d'eau et d'énergie », p. 113	« Produire et innover durablement » – Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités, dans Bolloré Africa Logistics, p. 24	Groupe
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. 113	« Permettre l'accès à l'énergie pour tous », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 42, 43	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. 103 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Consommations d'eau et d'énergie », p. 113	« Produire et innover durablement » – Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités, dans Bolloré Africa Logistics, p. 24 « Produire et innover durablement » ; « Réaliser des économies d'énergie », dans Bolloré Énergie, p. 30 – Réduire l'empreinte environnementale des activités de la division, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 41, 42	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 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations environnementales</b>						
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, 55 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Cartographier les risques environnementaux et mettre en place des actions », p. 104, 105		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. 104 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Tableaux des émissions de gaz à effet de serre »	« Produire et innover durablement » – Réduire son empreinte carbone, dans Bolloré Logistics, p. 17 « Produire et innover durablement » ; « Contrôler et réduire les émissions de gaz à effet de serre », dans Bolloré Énergie, p. 30	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. 105, 106	« Produire et innover durablement » – Développer de nouvelles formes de mobilité dans Stockage d'électricité et solutions, p. 42	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, 55 voir 17.3.3.1. « Réduire l'impact environnemental des activités » ; « Préserver la biodiversité », p. 104	« Produire et innover durablement » – Préserver la biodiversité, dans Bolloré Logistics, p. 17 « Produire et innover durablement » – Agir pour la protection de la biodiversité, dans Bolloré Énergie, p. 31	Bolloré Logistics Bolloré SA (vignes)
<b>Informations relatives aux engagements sociétaux</b>						
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. 106 voir 17.3.4.4.2. « Earthtalent by Bolloré : un programme de solidarité participatif », p. 108	Voir encadré « Quelques chiffres », dans Bolloré Africa Logistics, p. 24 « Agir pour le développement local » – Promouvoir une meilleure intégration régionale par la construction de la boucle ferroviaire ouest-africaine, dans Bolloré Africa Logistics, p. 26 « Produire et innover durablement » – Permettre l'accès à l'énergie pour tous : les applications stationnaires, dans Stockage d'électricité et solutions, p. 42, 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. 106 voir 17.3.4.4. « Promouvoir l'engagement solidaire des collaborateurs », p. 107, 108	« Agir pour le développement local » – Renforcer l'ancrage territorial des activités de la division, dans Bolloré Logistics, p. 18 « Agir pour le développement local » – Promouvoir une meilleure intégration locale, dans Bolloré Africa Logistics, p. 26 « Produire et innover durablement », dans Stockage d'électricité et solutions, p. 42, 44	Groupe
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	4.14 à 4.17	5.3.3		voir 17.3.4.2. « Instaurer une relation de confiance avec les parties prenantes », p. 106, 107	« 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 « Agir pour le développement local » – Dialoguer avec les parties prenantes, dans Bolloré Africa Logistics, p. 27	Groupe

Informations requises par la loi Grenelle II	GRI 3.1	ISO 26000	Pacte mondial	Informations publiées dans le Document de référence 2014	Informations publiées dans le rapport RSE 2014	Périmètre couvert par l'indicateur (Document de référence)
<b>Informations relatives aux engagements sociétaux</b>						
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. 107, 108 voir 17.3.5.2.2. « Tableaux d'indicateurs environnementaux et sociétaux » ; « Actions sociétales soutenues », p. 114	« 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, dans Bolloré Africa Logistics, p. 26, 27 « Favoriser l'engagement solidaire », dans Communication, p. 37 « Agir pour le développement local » – Actions de solidarité et engagement solidaire des collaborateurs, dans Bolloré Énergie, p. 31 « Engagement solidaire des collaborateurs », p. 45 à 49	Groupe
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	EC 6; HR 2 et HR 5 à 7	6.6.6	# 1-2	voir 17.3.4.3. « Labelliser les fournisseurs et évaluer les sous-traitants » ; « Une politique d'achat responsable », p. 107	« Produire et innover durablement » – Réduire les consommations d'énergie et l'empreinte environnementale des activités, dans Bolloré Africa Logistics, p. 24, 25 « Déployer une politique d'achats responsables », dans Communication, p. 36	Groupe
Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	3.6 et 4.14	6.6.6	# 1-2	voir 17.3.1. « Partager une même éthique des affaires », p. 100 voir 17.3.4.3. « Labelliser les fournisseurs et évaluer les sous-traitants » ; « La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale », p. 107	« Introduction » – Les chantiers 2015, p. 3 « Agir pour le développement local », l'importance de la sous-traitance, dans Bolloré Énergie, p. 31	Groupe
Actions engagées pour prévenir la corruption	SO 2 à 4, SO 7 et SO 8	6.6.3	# 10	voir 17.3.1 « Partager une même éthique des affaires », p. 100	« Un socle commun aux activités transport : le partage d'une même éthique des affaires », p. 10, 11	Groupe
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	PR 1 et PR 2	6.7.4		voir 17.3.3. « Produire et innover durablement » ; « Les mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs », p. 105	« Promouvoir une communication responsable », dans Communication p. 36	Le Groupe n'a pas de produits ou de services en lien direct avec le consommateur, à l'exception des activités de transport de personnes.
Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	HR	6.3	# 1-2	voir 17.2.1. Référentiels externes « Le Pacte mondial des Nations unies : dix grands principes », p. 99 voir 17.3.1. Partager une même éthique des affaires ; « Les droits de l'homme », p. 101	« Introduction » – Les chantiers 2015, p. 3 « Engagement solidaire des collaborateurs », Earthtalent, p. 48, 49	Groupe

Le comité de rédaction, constitué des membres de l'équipe du Secrétariat général, 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.



Filleule de la Fondation Un avenir ensemble  
Grande Chancellerie de la Légion d'honneur.  
margotgustaedt75@orange.fr

#### CRÉDITS PHOTO

Photothèques Bolloré, Bolloré Logistics, Bolloré Africa Logistics,  
Bolloré Énergie, Blue Solutions, Earthtalent,  
Paul Cooper, Pascal Anziani, Johnny Millar,  
Sophie Robichon/Photographe/Mairie de Paris,  
photothèque Fotolia.com.  
Campagne de communication : Havas Les Gaulois, 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).



