

2014

BLUE SOLUTIONS

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT	1
PRÉSENTATION	2
DATES CLÉS	4
MAPPING DES APPLICATIONS	5
LA TRADUCTION INDUSTRIELLE D'UNE POLITIQUE D'INNOVATION INITIÉE DÈS 1822	6
Un savoir-faire porteur de progrès technologique	6
CHARTRE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE BLUE SOLUTIONS	8
PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES	9
S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS	10
Assurer la sécurité et veiller à la santé des collaborateurs	10
Anticiper les évolutions des métiers, développer les compétences et promouvoir les talents locaux	12
Accompagner les changements et favoriser la mobilité	13
Intégrer les diversités et garantir l'égalité des chances	15
PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT	16
Une technologie unique au service de l'environnement	16
Le mode de production des batteries	18
L'impact environnemental des solutions	20
AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL	24
Repenser la mobilité à l'échelle des villes : le développement des solutions d'auto-partage	24
Permettre l'accès à l'énergie pour tous	26
MÉTHODOLOGIE DE REPORTING	28
Reporting social	29
Reporting RSE	30

MESSAGE DU PRÉSIDENT

« L'année 2014 a été marquée pour le Groupe par le lancement d'un chantier ferroviaire d'importance en Afrique de l'Ouest.

2 700 kilomètres de voies ferrées vont relier Abidjan, Ouagadougou, Niamey, Cotonou et Lomé et participent ainsi au développement économique de la région. Ce chantier est bien plus qu'un chemin de fer ordinaire. Notre Groupe apporte, le long de ces voies, des solutions de production et de stockage d'énergie propres. En effet, les batteries LMP®, couplées à des panneaux solaires, permettent d'accéder à l'électricité dans des endroits dépourvus de réseaux électriques. De cette technologie sont nées les « Bluezones », des espaces de vie où l'électricité, mais aussi l'eau potable, Internet et divers services sont accessibles aux populations.

Nous concilions ainsi performance économique durable et engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Pour relever ce défi exigeant, nous avons fait appel aux technologies et savoir-faire détenus au sein de notre Groupe. C'est grâce à la synergie de nos métiers que des solutions de production, de stockage et de consommation intelligente de l'électricité ont pu voir le jour. Après la réussite d'Autolib', notre système d'auto-partage de véhicules 100% électriques à Paris, l'arrivée de Bluely à Lyon et de Bluecub à Bordeaux, les applications mobiles (voitures, bus, trams, bateaux) et stationnaires se sont déployées à l'international avec, en 2014, la mise en place du service aux États-Unis à Indianapolis, et l'installation de bornes de charge pour la métropole londonienne.

Ainsi, nous anticipons les conséquences du changement climatique en mettant sur le marché de nouveaux produits et services innovants.



**« C'EST GRÂCE À LA SYNERGIE
DE NOS MÉTIERS
QUE DES SOLUTIONS
DE PRODUCTION, DE STOCKAGE
ET DE CONSOMMATION
INTELLIGENTE DE L'ÉLECTRICITÉ
ONT PU VOIR LE JOUR. »**

VINCENT BOLLORÉ, PRÉSIDENT

En 2015, nous poursuivrons sur cette lancée avec un concept de transport en commun proche du tramway, appelé « Bluetram », qui fonctionne sans caténaire ni rail. Je terminerai ce message en remerciant celles et ceux qui participent à toutes ces avancées technologiques dans le stockage d'électricité et les solutions, à travers Blue Solutions et Blue Applications : ils se mobilisent pour relever de nouveaux challenges, en France comme à l'international, et contribuent par leur engagement à créer du lien entre les Hommes. »

PRÉSENTATION

BLUE SOLUTIONS PRODUIT ET COMMERCIALISE DES BATTERIES ÉLECTRIQUES ET DES SUPERCAPACITÉS REPOSANT SUR UNE TECHNOLOGIE PROPRE ET INNOVANTE.

Ces batteries reposent sur la technologie Lithium Métal Polymère (LMP®), dont Blue Solutions est propriétaire, en vue de les intégrer à des applications mobiles ou stationnaires.

Blue Solutions dispose de trois usines de production de batteries : deux en Bretagne et une au Canada.

La deuxième usine de batteries LMP® du site d'Ergué-Gabéric, à Quimper, inaugurée en septembre 2013, et l'extension de l'usine du Canada renforcent considérablement la capacité de production des batteries, qui trouvent leurs débouchés naturels dans les applications développées par Blue Applications.

Les batteries et supercapacités, fabriquées par Blue Solutions, sont utilisées pour des applications de stockage d'énergie, développées et commercialisées par l'intermédiaire de Blue Applications, un ensemble de sociétés regroupant les filiales du Groupe Bolloré présentes dans la mobilité (voiture électrique, auto-partage, bus et tramways...) et les systèmes (IER, Polyconseil). Sur l'ensemble de ces sociétés, Blue Solutions bénéficie de promesses de vente. Blue Solutions réalise la quasi-totalité de son chiffre d'affaires lié aux batteries avec les sociétés du périmètre Blue Applications.

Ce document présente la stratégie RSE de Blue Solutions déployée à travers les Blue Applications.



DATES CLÉS

2001

- Lancement de l'activité de production des batteries LMP® et des supercapacités au sein de Blue Solutions (anciennement Batscap)

2004

- Développement de la Bluecar, présentée en 2005 au Salon de Genève

2007

- Acquisition des actifs d'Avestor, au Canada, pour former Blue Solutions Canada (anciennement Bathium)
- Signature d'un partenariat avec Pininfarina pour la fabrication de la Bluecar®

2008

- Signature d'un partenariat avec Gruau pour la fabrication du micro-Bluebus

2009

- Installation des unités de production d'Ergué-Gabéric (Finistère) et inauguration de l'usine de Boucherville (Canada) avec chacune une capacité annuelle de production de 150 MWh (équivalent à 5 000 batteries LMP® de 30 kWh) à fin 2013

2011

- Lancement d'une campagne d'investissements importants en vue d'augmenter significativement les capacités de production de Blue Solutions.
- Lancement d'Autolib' à Paris

2013

- Inauguration d'une nouvelle usine de production de batteries sur le site d'Ergué-Gabéric, en Bretagne, portant la capacité de production à 300 MWh équivalant à 10 000 batteries
- Introduction en Bourse le 30 octobre
- Extension du programme d'auto-partage avec le lancement des projets à Lyon et à Bordeaux
 - Partenariat avec Total : signature de la joint-venture Bluesun
- Projets pilotes dans les applications stationnaires en Afrique et en Asie

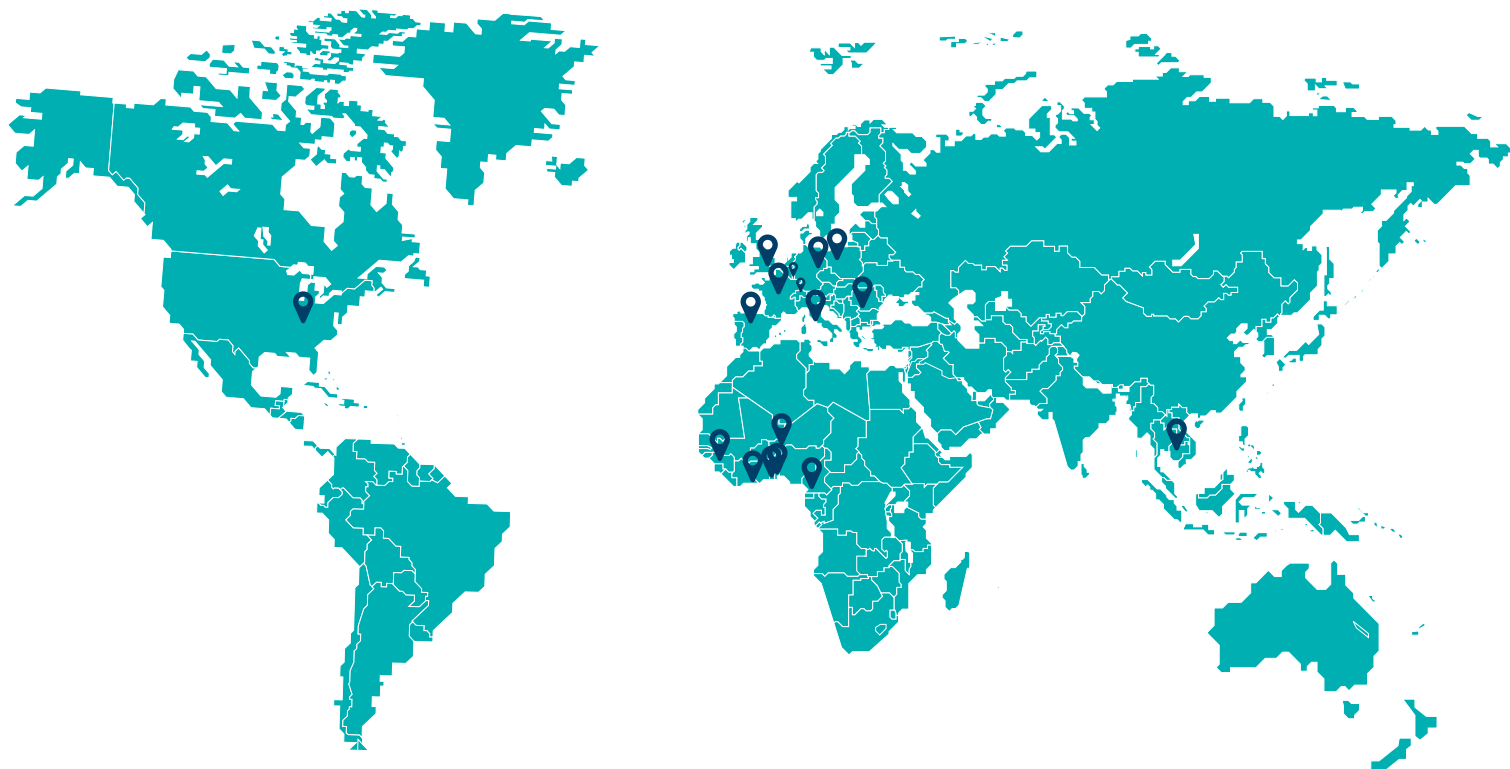
2014

- Lancement du programme d'auto-partage à Indianapolis
- Lancement du programme de développement des bornes de charge de la métropole londonienne
- Développement des applications stationnaires en Afrique avec le programme Bluezone
- Signature d'un accord industriel avec le groupe Renault pour la construction des Bluecar® et le développement de systèmes d'auto-partage

2015

- Inauguration d'une nouvelle usine pour la construction de tramways électriques en Bretagne

MAPPING DES APPLICATIONS



AMÉRIQUE

ÉTATS-UNIS
AUTO-PARTAGE : INDIANAPOLIS

ASIE

CAMBODGE
SOLUTIONS AUTONOMES : ANGKOR

AFRIQUE

BÉNIN
BLUEZONE : COTONOU

CAMEROUN
SOLUTIONS AUTONOMES : YAOUNDÉ

CÔTE D'IVOIRE
SOLUTIONS AUTONOMES : ABIDJAN

GUINÉE
BLUEZONE : KALOUM/DIXINN

NIGER
BLUEZONE : NIAMEY/DOSSO

TOGO
BLUEZONE : CACAVELI

EUROPE

FRANCE
AUTO-PARTAGE : BORDEAUX/LYON/PARIS
BLUEBUS : PLUS DE 36 COMMUNES

ESPAGNE
BLUEBUS : GIJÓN/VALLADOLID

ALLEMAGNE
BLUEBUS : DRESDE/ANGSBORG

LUXEMBOURG
BLUEBUS : LUXEMBOURG

SUISSE
BLUEBUS : ZURICH

ITALIE
BLUEBUS : ROME

POLOGNE
BLUEBUS : POZNAŃ

ROUMANIE
BLUEBUS : BARACRESTI/CRAIOVA

ROYAUME-UNI
SOLUTIONS AUTONOMES : LONDRES

LA TRADUCTION INDUSTRIELLE D'UNE POLITIQUE D'INNOVATION INITIÉE DÈS 1822

UN SAVOIR-FAIRE PORTEUR DE PROGRÈS TECHNOLOGIQUE

DEPUIS 1822, LA RECHERCHE PERMANENTE DE L'INNOVATION ET L'EXPERTISE TECHNOLOGIQUE

Lors de sa création, le Groupe Bolloré est un papetier qui se spécialise très rapidement dans les papiers fins grâce à des techniques venant d'Extrême-Orient.

Fort de cette expérience, le Groupe Bolloré s'est ensuite diversifié dans les papiers pour condensateurs. Grâce à sa maîtrise des processus de fabrication de papiers fins, il est capable de fournir en grande quantité des papiers métallisés très fins (une très fine feuille de papier sur laquelle une fine couche de métal est apposée), élément de base des condensateurs, dont il est rapidement devenu l'acteur incontournable au niveau mondial.

L'innovation étant une des valeurs de son ADN, le Groupe Bolloré a rapidement cherché à améliorer les performances de ses papiers métallisés en réduisant leur épaisseur afin d'accroître les capacités de stockage des condensateurs.

Un programme de développement a été lancé, et le Groupe Bolloré a développé des films polymères ultrafins pour remplacer le papier dans les condensateurs afin d'améliorer les performances des produits.

Le principe de fabrication de films diélectriques (le successeur du papier métallisé) pour condensateur repose sur une technique maîtrisée par le Groupe Bolloré : l'extrusion. Dans les années 1990, un programme de recherche et développement a été mis en place en collaboration avec EDF et le CNRS sur une nouvelle technologie de batterie, la technologie LMP®. L'expérience du Groupe Bolloré dans les techniques d'extrusion s'est avérée déterminante dans la réussite de ce programme.



Papeterie de l'Odet à Quimper.

En 2001, suite aux résultats encourageants du programme de R&D, l'industrialisation de cette activité a été décidée avec la création de Batscap et la construction d'une usine sur le site de Pen-Carn, près de Quimper. En 2009, suite à la démonstration de viabilité de la technologie, deux lignes de productions sont installées sur le site. Parallèlement aux développements réalisés sur la batterie, le Groupe Bolloré a également lancé des développements sur les supercapacités. À la suite du succès des développements produits, une usine de production de supercapacités a été installée sur le site d'Odet, également situé à Ergué-Gabéric. L'usine Blue Solutions Canada, située à Boucherville, près de Montréal, a été intégrée à la suite du rachat d'Avestor en 2007 et modifiée en vue de fabriquer les produits destinés au marché du véhicule électrique. Une nouvelle usine de production de batteries a été inaugurée en 2013 sur le site de Pen-Carn.

INVESTISSEMENTS ET NOUVELLE USINE EN BRETAGNE

En 2009, deux unités de production (unité pilote et bâtiment de production) ont été installées afin d'accroître la multiplication des batteries, permettant ainsi un passage au stade industriel.

Une nouvelle usine de production de batteries a été inaugurée en septembre 2013 afin d'augmenter les capacités de production de Blue Solutions.

Fin 2013, grâce à la nouvelle usine, ce site dispose d'une capacité annuelle de production de 150 MWh (équivalent à 5 000 batteries LMP® de 30 kWh).

Une usine de production de supercapacités, dont la capacité peut être portée à 1 million d'unités, a été installée sur le site breton d'Odet, également situé à Ergué-Gabéric.

L'usine de Blue Solutions Canada, située à Boucherville, près de Montréal, a été intégrée à la suite du rachat d'Avestor en 2007 et modifiée en vue de fabriquer les produits destinés au marché du véhicule électrique, pour être inaugurée le 27 octobre 2009.

Elle a permis d'augmenter et de sécuriser les capacités de production de batteries LMP® de Blue Solutions et dispose également d'une capacité annuelle de production de 150 MWh (équivalent à 5 000 batteries LMP® de 30 kWh).

Ces deux sites sont chacun composés d'un centre de recherche et développement et de prototypage, ainsi que d'une unité de production de packs batteries.

Évolutions des capacités de production

Blue Solutions a lancé une campagne d'investissements importants en vue d'augmenter significativement les capacités de production de ses sites.

La capacité du site breton sera augmentée en 2015 de 75 MWh (soit l'équivalent de 2 500 batteries). Il est prévu à terme d'atteindre 525 MWh, soit 17 500 batteries LMP®.

De même, le site canadien de Boucherville augmentera progressivement ses capacités pour produire à terme 450 MWh (équivalent à 15 000 batteries LMP®).

À horizon 2019-2020, ces investissements permettront d'obtenir une capacité totale de production installée de batteries LMP® d'environ 1 GWh par an (soit environ 32 500 batteries de 30 kWh).



La nouvelle usine Blue Solutions à Quimper.



L'usine de production du Bluetram à Quimper.

CHARTRE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE BLUE SOLUTIONS

**NOUS AVONS ÉLABORÉ UNE CHARTE PRÉSENTANT
NOTRE VISION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE. CETTE CHARTE,
APPELÉE « NOS VALEURS », FIXE QUATRE ENGAGEMENTS :**

SATISFAIRE NOS CLIENTS

Nous mettons en œuvre dans chacune de nos activités une politique qualité pour améliorer nos performances, pour satisfaire les exigences de nos clients et pour proposer des partenariats techniques à la hauteur de leurs attentes.

Nous nous engageons à respecter la Charte Éthique du Groupe Bolloré.

DÉVELOPPER DES PRODUITS SÛRS ET INNOVANTS

Nous mettons à profit notre savoir-faire acquis dans les films plastiques ultramincés pour développer des solutions performantes.

Nous mettons en œuvre des outils pour analyser et maîtriser les risques liés à l'utilisation de nos produits (analyse de sûreté, HACCP [*Hazard Analysis Critical Control Point*]...).

Nous nous engageons à restreindre l'utilisation de produits chimiques présentant des risques pour la santé humaine ou l'environnement dans le cadre des directives RoHS, REACH...

ÊTRE UN ACTEUR SOCIAL ET SOLIDAIRE

Nous exerçons nos métiers dans le respect des hommes et de la réglementation.

Nous mettons tout en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de nos salariés.

Nous développons leur professionnalisme et leur implication.

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

Nous nous engageons à réduire l'impact environnemental lié à notre activité industrielle.

Nous développons les produits du futur adaptés au stockage et à la distribution économe d'énergies à zéro émission de CO₂.

PARTAGER UNE MÊME ÉTHIQUE DES AFFAIRES

ÉTHIQUE ET VALEURS

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

Le Groupe s'est doté d'un dispositif éthique efficace et cohérent, dans lequel Blue Solutions s'intègre parfaitement, afin de communiquer à l'ensemble de ses salariés des règles de conduite claires. Ce dispositif repose sur une Charte Éthique rédigée en l'an 2000, dont les engagements ont été réaffirmés en 2012 sous l'appellation « Éthique et Valeurs ». Parmi ces engagements : préserver l'image du Groupe, garantir la nécessaire confidentialité des données, entretenir des rapports commerciaux conformes à l'éthique (lutte contre la corruption) ou encore s'assurer de l'objectivité dans le choix des fournisseurs.

LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : LE CHALLENGE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les nouveaux services proposés par Autolib', Bluely et Bluecub, en termes de mobilité partagée et de géolocalisation, nécessitent une attention particulière aux données personnelles des clients et une garantie de confidentialité. Plus globalement, l'innovation et la mise en place de nouvelles technologies dépendent de la capacité des sociétés industrielles à assurer aux consommateurs un traitement sécurisé et efficace de leurs données personnelles.

Le Groupe Bolloré, conscient de ce nouvel enjeu, a intégré dans sa Charte « Éthique et Valeurs » le paragraphe suivant : « (...) Les détenteurs d'informations confidentielles s'engagent à ne les divulguer qu'aux personnes autorisées et s'abstiennent de les utiliser, directement ou indirectement, à des fins personnelles. (...) »

Afin de se conformer aux dispositions de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) et de mettre en place des mesures concrétisant l'engagement inscrit dans sa Charte, le Groupe Bolloré a nommé un Correspondant informatique et libertés (CIL) Groupe. Ce dernier a constitué une cellule interne dédiée à la gestion des traitements des données qui participe aux missions du CIL, et notamment :

- tenir à jour les registres des traitements de données personnelles dispensés de déclaration ;
- soumettre les demandes d'autorisation à la CNIL ;
- donner un avis sur les clauses intégrées dans les contrats et portant sur le traitement des données personnelles.

Le CIL Groupe a initié en 2013 et poursuivi en 2014 un état des lieux des traitements à effectuer dans l'ensemble du Groupe, afin de transposer, en tenant compte des spécificités opérationnelles de chaque division, les dispositions de la loi Informatique et libertés.

L'objectif est de créer, en 2015, un réseau de CIL délégués qui sensibiliseront et formeront les collaborateurs à ces dispositions. Un comité de suivi des actions se met progressivement en place au sein de Blue Solutions.

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

ASSURER LA SÉCURITÉ ET VEILLER À LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

LA POLITIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ, ENVIRONNEMENT

Assurer la santé et la sécurité des collaborateurs est un engagement de la division Blue Solutions qui se traduit globalement par : une politique de certification, des évaluations régulières des risques professionnels et la mise en place de formations et d'actions en faveur de la santé et de la sécurité des collaborateurs.

Notre politique :

- améliorer la sécurité;
- réduire l'impact de nos activités sur l'environnement;
- privilégier la prévention;
- donner à chacun les moyens de bien faire;
- veiller à la bonne qualité de nos produits dans le processus de certification;
- veiller à ne pas altérer la santé des collaborateurs au travail.

Cette politique est relayée par le service Santé Sécurité Qualité Environnement de l'entreprise, lequel s'appuie sur des correspondants sécurité présents sur chaque site industriel.

Les technologies développées par Blue Solutions sont en évolution constante, ce qui nécessite une attention particulière à la sécurité de l'ensemble des équipements de production et notamment à :

- la mise en conformité d'équipements anciens;
- la réception des nouveaux outils de production par un organisme extérieur de contrôle d'équipement de production. Ces outils ont été mis en conformité aux normes ATEX (risques explosion) et ont intégré les exigences REACH (enregistrement et autorisation des produits chimiques existants);
- 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.

Certifications qualité et environnement

L'activité film diélectrique de la division est certifiée qualité ISO 9001 V 2008, ainsi que ISO 14001 V 2004 environnement. L'activité supercapacités est également doublement certifiée (ISO 9001 V 2008 et 14001 V 2004). La certification qualité des deux sites batteries est planifiée pour 2015 et 2016.



Formation secouriste.

Formations

Un grand nombre de formations à la sécurité sont dispensées au sein de l'entreprise :

- formations et recyclages SST (sauveteurs secouristes du travail);
- formations ESI (équipiers de seconde intervention);
- formations ATEX pour le site batteries.

En 2014, 99 collaborateurs ont suivi une formation « sécurité ».

Sensibilisation des collaborateurs

Des actions de sensibilisation sont par ailleurs menées, sur des sujets tels que la méthode de l'arbre des causes ou les risques chimiques.

Depuis 2003, des analyses de risques aux postes de travail sont réalisées et remises à jour annuellement. Des visites de sécurité sont effectuées sur les lignes de production, l'objectif étant d'en réaliser 20 par an au minimum.

Depuis 2010, l'ensemble des collaborateurs de la division Blue Solutions est sensibilisé sur la démarche environnementale et à la certification ISO 14001.

Les livrets sécurité sont régulièrement mis à jour et délivrés à chaque nouveau collaborateur.

Prévention de la santé

La division Blue Solutions propose à ses salariés désireux de cesser de fumer des mesures d'accompagnement spécifiques. De même, certains vaccins sont pris en charge directement par la division (grippe, tétanos, vaccins nécessaires lors des déplacements professionnels).

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES ACCIDENTS

Depuis 2009, les sensibilisations aux risques psycho-sociaux mises en place par le Groupe ont été délivrées au sein de la division Blue Solutions à l'ensemble des managers, quel que soit leur statut.

Prévention des situations de pénibilité au travail

Blue Solutions a mis en place une politique de prévention des situations de pénibilité au travail, déclinée notamment par ses accords seniors et contrat de génération.

Ces actions s'intègrent dans la continuité du processus de prévention des risques professionnels mis en œuvre depuis plusieurs années (politique santé, sécurité et en collaboration avec le médecin du travail, etc.).

Des groupes de travail ont été créés, intégrant les services sécurité, ressources humaines, l'encadrement et les opérateurs par l'intermédiaire du CHSCT pour analyser chaque poste de travail au regard des facteurs de pénibilité définis par la loi.

En 2012, des fiches de suivi individuel d'exposition aux risques pénibilité ont été établies pour l'ensemble des postes concernés au niveau de Blue Solutions. Les plans d'actions d'amélioration pour 2014 prennent en compte les résultats de ces évaluations et analyses.

Réduction des risques professionnels

La division Blue Solutions porte une attention particulière aux postes d'opérateurs en production, qui sont susceptibles d'exposer les salariés à des maladies professionnelles et d'occasionner notamment des troubles musculo-squelettiques des dorso-lombaires.

Plusieurs initiatives et investissements ont été réalisés afin de réduire les expositions des salariés à ces risques professionnels et apportent de bons résultats.

En 2014, les taux de fréquence et de gravité se sont nettement améliorés puisque le nombre d'accidents du travail est passé de 8 en 2013 à 3 en 2014. Ces chiffres résultent de la politique mise en œuvre pour maîtriser les risques de diminution des risques engagée depuis plusieurs années (ergonomie du poste de travail).



Formation secouriste.



Équipe de maintenance.

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET PROMOUVOIR LES TALENTS LOCAUX

UNE DÉMARCHE PROSPECTIVE SUR LES COMPÉTENCES

Soucieuse de contribuer à la performance économique de l'entreprise, la Direction des ressources humaines de Blue Solutions anticipe l'évolution de ses métiers en fonction des orientations stratégiques définies par la Direction générale.

Cette démarche permet une anticipation des besoins, des ressources nécessaires aux évolutions de l'entreprise et son ajustement en termes d'emplois et de compétences.

CONNAÎTRE ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Engagée dans une « démarche compétences », Blue Solutions 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.

La Direction des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec le management de proximité afin de bien connaître les collaborateurs et de garantir une bonne adéquation des compétences.

Le recensement des besoins en formation est réalisé en collaboration avec les managers, notamment au travers des entretiens professionnels. Les parcours de formation sont co-construits entre la Direction des ressources humaines et les managers.

Les compétences et les potentiels sont évalués de manière individuelle (entretiens professionnels et individuels) et collective (projection par secteur d'activité).

LA FORMATION POUR PRÉPARER LES TALENTS DE DEMAIN

La politique formation mise en œuvre par Blue Solutions a pour objectif d'accompagner la prise de fonction, les mobilités professionnelles, les évolutions technologiques et réglementaires, mais également de développer l'expertise métier, les compétences et pérenniser les savoirs.



Séance de formation aux nouveaux outils technologiques.

La formation professionnelle est un enjeu majeur pour Blue Solutions, qui a consacré, en 2014, 2,57 % de sa masse salariale au plan de formation, soit un taux nettement supérieur à l'obligation légale.

La politique formation de Blue Solutions s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue

C'est ainsi que des évaluations des formations sont réalisées (par les stagiaires comme par les responsables hiérarchiques) et tiennent lieu d'indicateurs de mesure de performance du système formation, notamment dans le cadre des certifications qualité. Ces indicateurs sont suivis régulièrement et peuvent donner lieu à des actions d'amélioration.

Blue Solutions dispose de plusieurs outils formation :

- l'Institut de Formation Logistique à Suresnes ;
- un programme d'intégration pour les nouveaux collaborateurs ;
- un programme d'adaptation au poste de travail pour les mobilités internes (recrutement, analyse des écarts de compétences, formation interne ou externe, évolution, investissements, développements, innovations, etc.) ;
- un programme de formation lié à la prise d'un nouveau poste pour les nouveaux arrivants ou dans le cas de mobilité interne ;
- une formation interne aux métiers de production pour transmettre et pérenniser les savoirs (production, développement de la polyvalence, anticipation des départs en retraite).

FOCUS SUR QUELQUES DISPOSITIFS DE FORMATION

- La posture managériale

L'ensemble des managers 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 psycho-sociaux mis en place par le Groupe, intitulée « Stress et Management »;

À fin 2014, trois chefs d'équipe ont pu bénéficier de 28 heures de formation par personne.

- Formation aux langues étrangères

Les collaborateurs évoluant dans un contexte international, ces formations permettent d'entretenir et d'approfondir un niveau linguistique professionnel. C'est ainsi qu'en 2014, 257 heures de formation aux langues étrangères ont été délivrées.

- Formation en langage de programmation industriel et en automatisation

La mise en place de ces formations est nécessaire afin de constamment mettre à jour les équipements industriels de la division. En 2014, 11 collaborateurs ont ainsi pu recevoir chacun 50 heures de formation.

- Projets individuels de formation

Les salariés peuvent être accompagnés dans leurs projets de formation individuelle longue durée afin de développer leurs connaissances industrielles, métiers, scientifiques et en électricité. Lorsque concordent les besoins de l'entreprise avec les aspirations et les compétences des salariés, le plan de formation peut accompagner des formations certifiantes (diplôme universitaire). Ainsi, par exemple, en 2014, un nouvel embauché a pu suivre un parcours de formation en maintenance, réseaux et automate (35 heures de formation), et un collaborateur s'est engagé dans une procédure de validation de VAE (validation des acquis d'expérience).

ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS ET FAVORISER LA MOBILITÉ

LA MOBILITÉ ET LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Direction des ressources humaines de Blue Solutions mène une politique d'anticipation à partir de l'analyse des mouvements naturels du personnel et des orientations de l'entreprise (développements, innovations, investissements, etc.).

Elle communique sur les postes à pourvoir via la bourse d'emplois interne. La priorité est donnée au recrutement en interne. Chaque candidat est reçu par les Ressources humaines et le responsable du service qui recrute.

DES RECRUTEMENTS À LA MESURE DU DÉVELOPPEMENT DU GROUPE

Dans le cadre des recrutements internes, le collaborateur est accompagné dans sa nouvelle fonction par un programme de formation lié à sa prise de poste. Dans le cadre de recrutements externes, des parcours d'intégration personnalisés et des journées pilotées par le service Ressources humaines qui sont dédiées à la connaissance de l'entreprise sont organisés. Les stagiaires et les apprentis sont associés à ce processus d'intégration.

S'ENGAGER AVEC ET POUR LES COLLABORATEURS

INTÉGRER LES JEUNES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le contrat de génération

Afin de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi en leur donnant accès à un contrat à durée indéterminée (CDI), favoriser et maintenir l'emploi des travailleurs âgés et assurer la transmission des savoirs et des connaissances entre générations, des accords contrat de génération ont été signés en 2013 au sein de la division Blue Solutions :

- accord contrat de génération Bolloré mis en œuvre le 4 octobre 2013 ;
- accord contrat de génération Blue Solutions mis en œuvre le 9 octobre 2013.

Relations écoles

La politique relations écoles et alternance de Blue Solutions vise à concilier les demandes des jeunes au cours de leur cursus scolaire (lycéens, étudiants), les exigences des écoles et les besoins de l'entreprise. L'adéquation entre les programmes des écoles, les sujets exprimés par l'entreprise et les attentes des stagiaires est systématiquement étudiée.

Exemple d'actions concernant la politique relations écoles et alternance menée par la division :

- accueil de stagiaires tous niveaux dans le cadre de stage de découverte de l'entreprise (« un jour/un métier ») ou dans le cadre de stages longue durée ;
- accueil d'étudiants dans le cadre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- participation à des journées de découverte des métiers de l'industrie organisées avec l'Association Jeunesse Entreprise (AJE).



INFORMER SUR LES MÉTIERS GROUPE

La Direction des ressources humaines de la division Blue Solutions participe à des Salons étudiants de la région Bretagne et à des portes ouvertes de lycées et collèges technologiques afin de recruter des stagiaires. Ainsi, en 2014, 28 stagiaires ont pu être accueillis en stage au sein de la division.

De même, une dizaine de collaborateurs réalise des interventions chaque année dans leurs anciens établissements scolaires, écoles d'ingénieurs, etc., afin de présenter leur métier et l'entreprise.

Chaque année, la division accueille une centaine d'élèves (collège et lycée) au sein de l'entreprise afin de leur présenter ses métiers et ses installations. Dans ce cadre, six visites d'usine et quatre visites « stages de découverte » ont été organisées en 2014.

INTÉGRER LES DIVERSITÉS ET GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

LE RECRUTEMENT, REFLET DE LA DIVERSITÉ

La Direction des ressources humaines de Blue Solutions, au travers de ses politiques, se veut garante de l'égalité des chances tout au long du parcours professionnel de chacun. Elle met en œuvre des actions favorisant la transparence concernant les perspectives d'évolution professionnelle de chaque collaborateur. Elle donne la possibilité à chacun d'être retenu en mobilité interne pour accéder à une évolution de carrière lorsque les aspirations et compétences individuelles coïncident avec les besoins de l'entreprise.

Les procédures de recrutement assurent la confidentialité et le respect du principe de non-discrimination.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Des accords et des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés au sein de Blue Solutions fin 2011.

Conformément à la loi, des actions en faveur de la mixité professionnelle ont été retenues ; il s'agit notamment :

- de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée pour les femmes et les hommes (subrogation et maintien du salaire dans le cadre du congé de paternité, programmation des réunions de service entre 9 heures et 18 heures, congé parental de six mois intégralement pris en compte dans le calcul de l'ancienneté) ;
- de promouvoir la situation respective des femmes et hommes en matière de promotion professionnelle, de qualification (instauration d'un entretien de suivi au retour du congé de maternité, d'adoption ou parental) ;
- de veiller à l'équité en termes de rémunération ;

- de s'assurer de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche (l'entreprise rappelle les principes et règles de transparence au cours de son processus de recrutement) ;
- de s'engager, en matière de conditions de travail, à réduire les risques liés aux ports de charges et aux risques chimiques, etc.

DONNER AUX PERSONNES HANDICAPÉES TOUTE LEUR PLACE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La Direction des ressources humaines de Blue Solutions travaille avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entretient des partenariats avec certains centres d'aide par le travail (CAT) : Bretagne Ateliers – Les Cailloux Blancs.

En collaboration avec le médecin du travail de la société, la Direction des ressources humaines cherche les meilleures solutions au sein de l'entreprise pour les salariés reconnus inaptes à leur poste suite à un problème de santé.

Elle réalise des études ergonomiques pour permettre l'adaptation des postes de travail et l'amélioration des conditions de travail (réduction des ports de charges, etc.).

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

UNE TECHNOLOGIE UNIQUE AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT

LES BATTERIES LMP® ET LES SUPERCAPACITÉS

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

Les batteries LMP®

C'est en se fondant sur le savoir-faire acquis dans la fabrication par extrusion de films ultrafins que le Groupe Bolloré a initié il y a vingt ans un programme de recherche fondamentale, puis un programme de développement sur une nouvelle technologie de batteries, la technologie Lithium Métal Polymère (LMP®).

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. Aujourd'hui, contrairement aux batteries LMP®, les batteries au lithium des appareils électroniques grand public n'utilisent pas le lithium sous sa forme de métal mais en tant qu'ions lithiums insérés dans un autre matériau, au détriment de la densité énergétique. Blue Solutions, avec la mise au point de la batterie LMP®, a pour ambition de montrer qu'il est possible d'exploiter les caractéristiques du métal en conciliant sécurité, durée de vie et coût.

La batterie LMP® est une batterie « sèche », c'est-à-dire tout solide, elle ne comprend ni liquides toxiques, ni métaux lourds.

Les composants de la batterie LMP® sont entièrement recyclables, y compris l'électrolyte, à la différence des autres technologies. Les films minces qui constituent l'anode, l'électrolyte et la cathode sont produits par extrusion. Ces films sont ensuite assemblés et connectés pour former une batterie.

Les avantages principaux de cette technologie sont les suivants :

- une densité d'énergie et de puissance importante ;
- une sécurité d'utilisation supérieure à celle des batteries à électrolyte liquide, grâce à une stabilité en température supérieure, évitant les risques d'échauffement dangereux ;
- un recyclage aisé grâce à l'absence de composants toxiques.



Batterie LMP®.



Batterie LMP® 15 kWh.

Batterie LMP® 30 kWh.

Les supercapacités

Parallèlement aux batteries LMP®, Blue Solutions a développé un type de composants de stockage d'énergie électrique dénommé « supercapacités ».

Celles-ci se caractérisent par une densité de puissance très élevée et d'énergie faible, un temps de charge et de décharge très court, et la faculté de cycler plusieurs millions de fois sans dégradation. Positionnées entre les condensateurs et les batteries, elles présentent un intérêt pour de nombreux marchés en remplacement de solutions existantes (batteries, volants d'inertie) ou pour satisfaire le développement de nouveaux produits et applications. Blue Solutions en est un des seuls fabricants au monde.

Ayant la capacité d'absorber et de restituer des quantités de puissance électrique importantes sur des temps très courts, les supercapacités peuvent se charger ou se décharger sur un temps qui peut aller de moins d'une seconde à quelques dizaines de secondes, et ce cycle peut se reproduire des millions de fois. Grâce à ces caractéristiques, les supercapacités sont idéales pour récupérer l'énergie de freinage et la restituer lors des accélérations. Il en résulte des accélérations plus vigoureuses et, surtout, une amélioration de l'autonomie du véhicule, l'énergie de freinage n'étant pas perdue. Par ailleurs, le pack de supercapacités filtre les forts appels de puissance et augmente ainsi la durée de vie de la batterie.

Le Groupe Bolloré a pu proposer, grâce à cette technologie, une nouvelle solution de transport en commun propre : un tramway qui se recharge à chaque arrêt, ne nécessitant pas d'infrastructures lourdes (absence de rails et de caténaire) et réduisant les investissements pour les collectivités.



Éléments supercapacités.



Module supercapacités.

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

LE MODE DE PRODUCTION DES BATTERIES

LA FABRICATION PAR EXTRUSION : UN PROCÉDÉ PROPRE

Parmi les différentes possibilités envisageables industriellement pour produire des films ultraminces, Blue Solutions a retenu le procédé de fabrication par extrusion, s'appuyant ainsi sur le savoir-faire maîtrisé par le Groupe Bolloré.

Cette méthode de production présente plusieurs avantages importants. Tout d'abord, c'est un procédé propre qui ne nécessite pas l'utilisation de produits polluants, protégeant ainsi les opérateurs et l'environnement. La mise en œuvre maîtrisée de l'extrusion autorise une grande reproductibilité dans la qualité des films produits, malgré la complexité liée aux dimensions considérées (quelques microns). Enfin, c'est une solution industrielle compétitive puisqu'elle permet d'atteindre des rendements de production élevés.

Dès les premières études de faisabilité, l'automatisation de la production a été prise en compte. Les principaux équipements ont été conçus par Blue Solutions. Plusieurs d'entre eux se sont révélés être des solutions innovantes et ont fait l'objet de dépôts de brevets par Blue Solutions.



L'usine Blue Solutions à Quimper – chaîne de production des batteries.

UNE CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE RECONNUE

Les sites de production de batteries et de supercondensateurs situés en Bretagne ont fait la démarche volontaire de se mettre en conformité à la norme de certification environnementale ISO 14001.

LE TRAITEMENT DES REJETS POLLUANTS

À Ergué-Gabéric, une unité de traitement des rejets de composés organiques volatils (COV) a été mise en place en 2013. Cette unité fonctionne selon le principe de transformation à haute température des COV en CO₂ et vapeur d'eau. Ce principe est quasiment autosuffisant en énergie, limitant ainsi son impact. La réaction de transformation de COV permet de maintenir la température de l'installation au-delà de 1 000 °C, permettant l'autosuffisance.

UNE GESTION DURABLE DES MATIÈRES PREMIÈRES

Les principaux matériaux mis en œuvre dans l'industrialisation de la technologie Lithium Métal Polymère ne présentent pas de caractère de rareté : le lithium est abondant tant dans l'écorce terrestre que dans l'eau de mer et les phosphates de fer utilisés dans la cathode sont des composés chimiques produits en quantité.

Grâce à un programme de recherche et développement en partie soutenu par la Communauté européenne, un procédé de recyclage des batteries a été étudié (voir page suivante), permettant la récupération d'une grande part des métaux et du 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.

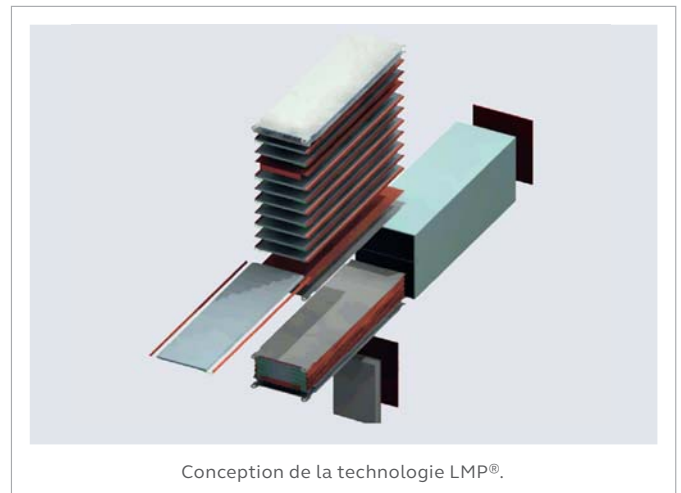
Grâce à ce principe, le taux d'abattement de COV de cette unité est de 97 %, ce qui permet à Blue Solutions d'avoir un niveau de rejet très inférieur aux seuils réglementaires de 100 mg/Nm³.

LE RECYCLAGE DES BATTERIES

Avec un double objectif environnemental et économique, Blue Solutions a pris en compte le recyclage de ses produits dès leur conception, et sur tout leur cycle de vie.

Cette approche particulière permet notamment :

- d'optimiser l'utilisation des batteries;
- de développer des solutions stationnaires utilisant la batterie LMP® (Backup...) pour lesquelles les technologies actuellement utilisées sont plus polluantes (batteries au plomb, batterie au nickel...);
- de recycler ou de mettre en valeur les éléments constitutifs de la batterie LMP®.



DURÉE DE VIE : 3 000 CYCLES ENVIRON (sur la base d'un taux de décharge de 50 %)



Le cycle de vie optimisé des batteries LMP® permet une efficacité maximale à l'utilisation.

1 1^{re} 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^e 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 certaines applications stationnaires, pour lesquelles les exigences en termes de puissance sont moins élevées.



3 Recyclage de la batterie

- Blue Solutions développe avec des partenaires spécialisés les meilleures techniques permettant de récupérer le lithium et les métaux en toute sécurité.



PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES SOLUTIONS

Blue Solutions et Blue Application développent des solutions innovantes de stockage d'énergie afin d'apporter une réponse aux défis environnementaux actuels, tels que la diminution de la pollution atmosphérique, l'intégration des énergies renouvelables sur les réseaux électriques et une gestion plus efficace des flux énergétiques. Parallèlement, les politiques mises en œuvre tant au niveau local qu'international s'efforcent de favoriser le développement du marché du stockage de l'énergie et encouragent ainsi ces innovations.

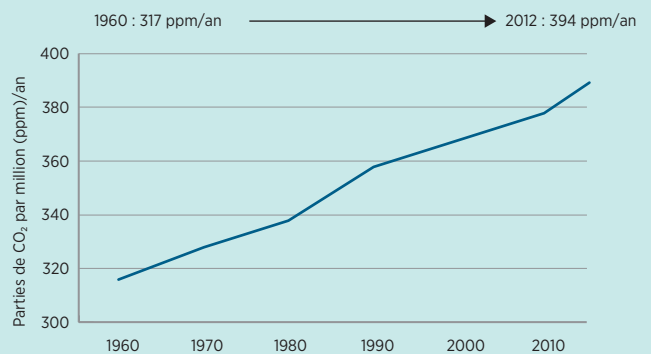
PRÉSERVATION DE LA QUALITÉ DE L'AIR

Les émissions globales de gaz à effet de serre augmentent. En avril 2014, le seuil symbolique des 400 parties par million de CO₂ atmosphérique a été dépassé pour la première fois dans l'hémisphère Nord (selon l'Organisation météorologique mondiale).

Selon certaines analyses scientifiques, les effets du changement climatique se font d'ores et déjà sentir, et il faudrait s'attendre à une multiplication et une intensification des phénomènes météorologiques extrêmes (inondations, tempêtes et vagues de chaleur), ainsi qu'à une hausse des températures mondiales et du niveau des mers.

La pollution atmosphérique pourrait également avoir un impact à long terme sur la santé publique. L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset), lors de travaux portant sur 76 unités urbaines françaises (un peu plus de 15 millions de personnes âgées de 30 ans ou plus), a estimé que, dans cette population en 2002, 600 à 1 100 décès par cancer du poumon, selon les hypothèses de risque retenues, et 3 000 à 5 000 décès par maladie cardio-respiratoire seraient attribuables à l'exposition chronique aux particules fines. Selon les mêmes hypothèses, 6 000 à 9 000 décès seraient attribuables à cette exposition chronique (source : Institut français de l'environnement, d'après l'Afsset, *Impact sanitaire de la pollution atmosphérique urbaine*, mai 2004). Des résultats similaires seraient observables au niveau européen. Le secteur du transport se trouve au cœur de ce défi dans la mesure où il représentait déjà, en 2006, 23 % des

UNE AUGMENTATION CROISSANTE DES NIVEAUX DE CO₂ ATMOSPHÉRIQUES



Blue Solutions et les sociétés de Blue Applications apportent une réponse à cette problématique de santé publique en proposant des solutions d'auto-partage basées sur des véhicules 100 % électriques. Avec un double avantage :

- les voitures électriques, n'émettant pas de rejets polluants ni de particules fines lorsqu'elles roulent, rendent l'air urbain plus respirable ;
- la mutualisation des véhicules, en auto-partage, diminue le nombre de véhicules en circulation, et donc leurs émissions.

émissions de CO₂ (source : AIE, *World Energy Outlook*, 2008) et où cette problématique est d'autant plus accentuée que les émissions de CO₂ provenant des véhicules motorisés ont un impact à long terme. On estime en effet que 33 % des émissions de CO₂ générées par les gaz d'échappement seront toujours présents dans l'atmosphère dans une centaine d'années et 20 % dans un millier d'années (source : *The Green Car Report*, 10 novembre 2008).

VERS UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES ÉNERGIES RENOUVELABLES SUR LE RÉSEAU ÉLECTRIQUE

La nécessité d'une nouvelle donne énergétique

Face à la diminution des énergies fossiles et la hausse de leur prix, et devant l'augmentation des besoins en énergie à l'échelle mondiale, il apparaît nécessaire d'adapter les modes de production actuels en proposant des alternatives durables.

Par ailleurs, concernant le nucléaire, l'accident de Fukushima et ses conséquences ont conduit de nombreux pays à accélérer leur changement de mix énergétique, notamment en Europe : l'Allemagne sortira définitivement du nucléaire d'ici à 2022, la Belgique, d'ici à 2025.

L'utilisation d'énergies renouvelables, peu émettrices de gaz à effet de serre, est une solution durable pour produire l'électricité. Qu'elles dépendent de l'eau, du vent ou du soleil, ces solutions puisent dans des énergies gratuites et inépuisables.

Ce sont les raisons pour lesquelles de plus en plus d'États font des énergies renouvelables une priorité de leur politique énergétique.

Des politiques pour faire évoluer le mix énergétique des pays

Le nouveau cadre d'action transnational « Énergie Climat 2030 », adopté par l'Union européenne en 2008, vise la réalisation de l'objectif « 3x20 » afin de :

- faire passer la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique européen à 20 % ;
- réduire les émissions de CO₂ des pays de l'UE de 20 % ;
- accroître l'efficacité énergétique de 20 % d'ici à 2020.

Des objectifs nationaux ont été spécifiés pour chaque État membre en matière d'utilisation des énergies renouvelables pour les transports, la production de chaleur et la production d'électricité (selon le poids des pays dans la consommation européenne, la part actuelle des énergies renouvelables, le niveau du PIB, etc.).

Ce paquet européen a été révisé en octobre 2014, fixant de nouveaux objectifs plus ambitieux, et notamment la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique à 27 % d'ici à 2030 (source : ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, 2014).

Le mouvement ne se limite pas à l'Europe. Aux États-Unis, le Clean Energy Standard Act (2012) exige, à partir de 2015, que chaque producteur qui vend de l'énergie (dans un État autre que l'Alaska ou Hawaï) obtienne un pourcentage de cette électricité à partir d'énergie renouvelable. Cette obligation augmente chaque année, jusqu'à atteindre 84 % de l'approvisionnement électrique provenant de sources renouvelables en 2035.

Au Japon, après la catastrophe de Fukushima, l'Innovative Strategy for Energy and the Environment, annoncée en septembre 2012, inclut notamment l'objectif de réduire le rôle du nucléaire au profit des énergies renouvelables.

Ces exemples montrent que les politiques mondiales vont bien dans le sens d'un nouveau mix énergétique, plus durable.

Mais l'intégration des énergies renouvelables dans les mix énergétiques des pays se heurte aux problématiques techniques induites par l'impact de l'intermittence de ces énergies sur le réseau électrique. Les énergies solaire ou éolienne dépendent en effet des conditions météorologiques et du cycle de production (jour/nuit). Aujourd'hui, lors d'une surproduction à une période de faible consommation d'électricité, des centrales thermiques sont arrêtées.

Le stockage d'énergie, une solution durable

Blue Solutions a développé des solutions de stockage d'énergie de grande taille (de quelques kWh à plusieurs MWh d'énergie stockée) ayant pour objectif d'aider à l'intégration des énergies renouvelables par :

- de la régulation de fréquence. Les solutions de stockage permettent de soutenir en tension la production des énergies renouvelables. Cela permet de maintenir les variations de fréquence sur les réseaux dans les limites acceptables ;
- de l'optimisation de production d'énergie. Les solutions de stockage permettent de stocker l'énergie produite en surplus aux heures creuses et de la restituer sur le réseau aux heures pleines. Cela permet donc à un opérateur d'optimiser la production d'une centrale.

Enfin, raccorder des zones qui n'ont pas accès à un réseau électrique devient possible en installant un système de stockage d'énergies renouvelables.

PRODUIRE ET INNOVER DURABLEMENT

Les solutions de stockage ne sont pas uniquement orientées vers les acteurs des réseaux électriques (les opérateurs) pour le mix énergétique, elles sont également disponibles pour les consommateurs d'électricité (particuliers, entreprises...) en stockage stationnaire pour l'habitat.

Par exemple, avec une batterie LMP® installée à domicile, les particuliers pourront stocker l'électricité reçue durant les périodes creuses et l'utiliser pendant les périodes de pointe de consommation. Ils bénéficient ainsi d'une réduction de leur facture énergétique.

L'exemple de la centrale de Bollène (Vaucluse)

La Compagnie Nationale du Rhône (CNR) est le deuxième producteur d'électricité français (après EDF) et le premier producteur d'électricité d'origine 100 % renouvelable.

Elle mène une stratégie industrielle performante, axée notamment sur le développement d'un mix énergétique exclusivement renouvelable (hydraulique, éolien et photovoltaïque) : barrages au fil de l'eau sur le Rhône, fermes éoliennes et solaires.

Le Groupe Bolloré a conclu un partenariat avec la CNR afin d'améliorer les performances (puissance et qualité du courant électrique) d'une de ses centrales solaires.

Ayant une production d'énergie dite « fatale », dépendante de la ressource primaire (eau, vent, soleil), la CNR doit trouver un moyen de stocker l'électricité générée jusqu'à la période de consommation par les usagers, sous peine de perdre une partie de sa production. Au total, 1 MWh de batteries LMP® ont donc été installées par Blue Solutions à proximité de la centrale photovoltaïque de Bollène afin de stocker une partie de la production solaire pour la mettre sur le réseau le soir, après le coucher du soleil, améliorant ainsi la productivité de la centrale.



Stockage stationnaire pour l'habitat.



Centrale de Bollène.

ALIMENTER LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES AVEC DE L'ÉNERGIE PROPRE : CNR ET EDF

À Lyon, Bluely a souscrit à l'offre « Move in Pure » de la CNR. Cette offre est dédiée à la mobilité électrique et propose une électricité dont la production est issue du fleuve et certifiée 100 % renouvelable par l'organisme indépendant TÜV SÜD. Grâce à ce partenariat, les Bluecar® du service Bluely sont alimentées en électricité 100 % renouvelable produite localement.

À Paris, Autolib' a obtenu la certification « énergie renouvelable » par EDF : l'énergie fournie par les bornes de recharge est certifiée produite uniquement à partir de sources d'énergie renouvelables (éolien, solaire photovoltaïque, hélio-thermodynamique, géothermie, biomasse solide, biogaz, hydraulique, énergies marines et déchets).

CONCILIER ÉNERGIE RENOUVELABLE ET AUTONOMIE

Blue Solutions va encore plus loin en produisant de l'électricité à partir d'énergies renouvelables hors des réseaux électriques existants.

Avec sa filiale Bluesun, la technologie LMP® du Groupe couplée à des panneaux solaires de dernière génération produits par Sunpower (la société de panneaux photovoltaïques de Total) permet de générer et de stocker l'énergie produite par le soleil et ainsi développer des solutions 100 % électriques et 100 % autonomes, que ce soit au service de la mobilité ou dans le domaine du stationnaire.

En Afrique, plus particulièrement, les batteries LMP® pourront remplacer les groupes électrogènes.



Borne de charge alimentée en énergie 100 % renouvelable par la CNR.



Panneaux photovoltaïques utilisés par Bluesun.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

REPENSER LA MOBILITÉ À L'ÉCHELLE DES VILLES : LE DÉVELOPPEMENT DES SOLUTIONS D'AUTO-PARTAGE

Le développement des énergies « propres » et le stockage de l'électricité sont devenus des défis majeurs pour les citoyens, les villes et les États. Conscient de ce nouvel enjeu, Blue Solutions développe des solutions de production et de stockage intelligentes de l'électricité.

Ces systèmes innovants sont utilisés dans des applications mobiles (voitures, bus, tramways, bateaux), mais également stationnaires (pour les particuliers, entreprises, collectivités...), commercialisées par d'autres entités du Groupe réunies au sein de Blue Applications. Depuis 2011, ces solutions connaissent un développement rapide en France, mais aussi en Angleterre, aux États-Unis et en Afrique.

UNE EMPREINTE SOCIALE FORTE

Blue Solutions, un acteur majeur du développement économique de la région de Quimper

L'inauguration de l'usine Blue Solutions à Ergué-Gabéric près de Quimper (Finistère) en septembre 2013 témoigne de la fidélité du Groupe Bolloré à sa région d'origine. Cet ancrage territorial fort se traduit par un investissement important pour le Groupe et lui permet de doubler sa capacité annuelle de production de batteries principalement destinées au véhicule électrique Bluecar®. Au 31 décembre 2014, cette usine compte 208 salariés. Au total, 175 millions d'euros ont été investis. En 2014 notamment, l'effort d'investissement s'est principalement concentré sur la construction de la nouvelle usine Bluebus à côté de l'usine batteries.

Des débouchés aux impacts locaux importants

Le lancement d'Autolib' en 2011, puis de Bluely en 2013 et de Bluecub en 2014, a permis de créer près de 500 emplois permanents, dont :

- des conseillers dans le centre d'appel Autolib' situé à Vauresson, en région parisienne ;
- des mécaniciens et techniciens spécialisés dans la technologie de la batterie ;
- des ambassadeurs du service auto-partage sur le terrain.

En 2014, Blue Solutions a réaffirmé sa politique d'achat et de production locale, politique qui a un effet direct sur l'emploi. 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 et la chaîne de traction à Toulouse.

Le développement des services d'auto-partage de Blue Solutions s'est accompagné de la mise en place d'infrastructures, et notamment de bornes de recharge qui peuvent être utilisées par les usagers du service Autolib', mais également par les possesseurs de véhicules électriques.

UNE RÉPONSE AU DÉFI DE L'URBANISATION CROISSANTE

Un développement continu des solutions d'auto-partage

Blue Solutions et les sociétés de Blue Applications développent et opèrent des solutions d'auto-partage sur des véhicules 100 % électrique. Grâce à ce système, Autolib', Bluely et Bluecub ont été lancés à Paris, à Lyon et à Bordeaux. Près de 3 000 Bluecar® en Île-de-France, 140 à Lyon et 90 à Bordeaux sont désormais disponibles à la location.



Bluely: service d'auto-partage à Lyon.

Le développement continu de ces solutions d'auto-partage permet de répondre aux problématiques des grandes métropoles en les rendant :

- plus propres grâce à un déploiement à grande échelle d'un système de transport non polluant;
- moins congestionnées en diminuant le nombre de véhicules en circulation;
- plus égalitaires en rendant l'accès à un véhicule individuel moins onéreux;
- plus agréables à vivre en diminuant les nuisances sonores et olfactives.

D'ici à fin 2015, Bluely comptera 250 Bluecars®, 100 stations, 500 bornes et sera implanté dans 12 communes. De même, le parc de Bluecub s'étendra à 200 véhicules sur 80 stations.

La mise en place de solutions de mobilité collective

Dès 2013, Blue Solutions a mis en place une solution de transport collectif propre, urbain et périurbain, utilisant les batteries LMP®, qui lui permettent d'assurer plus de 120 kilomètres d'autonomie : le Bluebus. En 2014, ce service a été adopté par la Fondation Louis Vuitton. Il a été mis à la disposition des salariés entre les différentes sociétés du Groupe de la région parisienne et les gares à proximité. Une autre solution de mobilité collective, le Bluetram, verra le jour en 2015. Ce service a un coût de cinq à dix fois moins élevé qu'une ligne de tramway classique puisqu'il ne nécessite pas le développement d'infrastructures coûteuses. Grâce aux supercapacités, il peut circuler plus d'un kilomètre sans apport d'électricité par caténaire et sans rail. Il se recharge à chaque station d'arrêt en quelques secondes pendant que les utilisateurs montent et descendent. L'installation d'une ligne est rapide et prend environ trois mois. En 2015, une nouvelle usine spécialisée dans la construction de tramways électriques sera inaugurée en Bretagne.



Bluebus – Fondation Louis Vuitton.



Bluetram : autre solution de mobilité pour 2015.

AGIR POUR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

PERMETTRE L'ACCÈS À L'ÉNERGIE POUR TOUS

Le Groupe Bolloré, fort de sa nouvelle technologie portée par Blue Solutions, a entrepris d'investir sur le continent africain, où la fracture énergétique est un véritable frein au développement, pour y déployer des applications stationnaires autour de la batterie LMP®. Les batteries permettent de stocker de l'énergie électrique dans des zones qui en sont dépourvues et qui bénéficient d'un fort ensoleillement. Grâce à l'électricité produite par des champs de panneaux photovoltaïques (720 m²) 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.

CRÉER DES ESPACES DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL LOCAUX

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

Elles permettent 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 d'e-learning, incubateurs pour jeunes entrepreneurs, ateliers de fabrication pour les artisans, infrastructures sportives, espaces culturels.

Au 31 décembre 2014, trois Bluezones étaient opérationnelles :

- la Bluezone de Kaloum (Conakry), en Guinée Conakry (cf. encadré page 27) ;
- 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 ainsi que des salles informatiques donnant accès à l'e-learning ;
- en Guinée. La Bluezone de Dixinn permettra la construction d'un incubateur destiné à soutenir les jeunes entrepreneurs ainsi que des 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 espace que le Groupe Bolloré veut créer autour de la ligne de chemin de fer de 42 kilomètres reliant Kaloum à Kagbélen.

Au 31 décembre 2014, cet espace, inauguré le 26 juin 2014, a déjà permis à 5 000 personnes de se connecter.

Ainsi, les jeunes Guinéens peuvent avoir accès aux MOOC (cours en ligne) grâce à un accord tripartite entre les universités de Conakry et de Lausanne et le Groupe Bolloré. Une Tech-City avec un incubateur de talents a également vu le jour grâce au soutien des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds internationaux (Banque mondiale). De jeunes Guinéens pourront ainsi créer leurs start-up, grâce à une mise en réseau efficace et performante.



Bluezone de Kaloum – Guinée Conakry.

MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

REPORTING SOCIAL REPORTING RSE

La méthodologie de reporting RSE de Blue Solutions est la même que la méthodologie utilisée par le Groupe Bolloré.

Conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 portant application de la loi Grenelle II et aux recommandations de l'AMF concernant les informations à publier par les sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe a élaboré sa propre méthodologie de reporting.

Le référentiel est cohérent notamment avec les lignes directrices du Global Reporting Initiative (GRI), de l'IAS et de l'IFRS ainsi que de l'ISO 26000. Celle-ci est diffusée et appliquée à l'ensemble des entités qui collectent et communiquent au Groupe leurs informations extra-légales. Le périmètre des entités interrogées correspond au périmètre financier.

REPORTING SOCIAL

ORGANISATION

Le processus de reporting s'appuie sur trois niveaux d'acteurs.

- Au niveau central : la Direction des systèmes d'information ressources humaines du Groupe organise et supervise la remontée des informations durant toute la collecte. Elle consolide les indicateurs sociaux des divisions.
- Au niveau division : le correspondant de division veille au bon déroulement du processus, il valide l'ensemble des fichiers de collecte sur son périmètre.
- Au niveau local : les correspondants locaux se chargent de compléter les fichiers de collecte.

PÉRIODE DE COLLECTE ET PÉRIMÈTRE

Les données relatives à l'année du reporting sont collectées au 1^{er} janvier de l'année suivante pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le service consolidation communique la liste des sociétés consolidées du Groupe, en indiquant pour chacune la méthode de consolidation ainsi que le pourcentage d'intégration.

Le périmètre de collecte concerne toutes les sociétés consolidées par intégration globale ou proportionnelle, dès lors que la société comporte des effectifs.

LES INDICATEURS

- Le reporting social comptabilise chaque salarié pour une unité, quel que soit le temps de travail effectué dans l'année : pour les sociétés en intégration globale, les effectifs sont comptabilisés dans leur totalité.
 - Pour les sociétés en intégration proportionnelle, les effectifs sont comptabilisés en fonction du pourcentage d'intégration.
- Les thèmes abordés dans notre collecte sont les effectifs, les mouvements de personnel, la formation, la rémunération, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les relations professionnelles.

LES FORMULAIRES DE COLLECTE

Deux fichiers de collecte propres à chaque société sont générés automatiquement à partir de données détenues en central :

- un fichier restituant le fichier de collecte de l'année antérieure ;
- un fichier prédéfini pour la collecte de l'année. Il existe deux types de fichiers de collecte :
 - pour les sociétés françaises : effectifs et informations sociales,
 - pour les sociétés étrangères : effectifs.

Les formulaires sont préremplis en fonction du type de pilotage :

- interne (sociétés françaises dont la paie est gérée en central). Les données individuelles des salariés sont préremplies en totalité et doivent être contrôlées ;
- externe (sociétés dont la paie n'est pas gérée en central). Les fichiers de collecte ne sont pas préremplis, les données doivent être saisies et contrôlées.

CONTRÔLE ET VALIDATION

Afin de pouvoir assurer la fiabilité des indicateurs, la Direction des ressources humaines a mis en place :

- un guide utilisateur et des aides interactives ;
- une hotline qui assure un support auprès des correspondants.

Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- détecter les incohérences saisies dans l'outil de reporting ;
- s'assurer de la fiabilité des données par validation à deux niveaux (division, local).

Afin d'assurer la cohérence des données saisies dans l'outil de reporting, l'ensemble des étapes de validation sont chaînées les unes aux autres. Les données saisies font l'objet d'un contrôle d'intégrité, permettant de détecter les incohérences des données d'un même salarié.

L'outil de reporting réalise également, et ce, à chaque validation d'étape, une détection des erreurs ainsi qu'un contrôle d'exhaustivité. En cas de variation d'effectifs sur un périmètre, la Direction des ressources humaines Groupe demande aux correspondants une justification.

MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

REPORTING RSE

ORGANISATION

La division Blue Solutions a désigné un directeur RSE, lequel participe à la définition des indicateurs et administre le logiciel de collecte des données sur le périmètre de sociétés qu'il considère comme significatives en termes de chiffre d'affaires et d'effectifs. Il a pour rôle de :

- garantir la remontée des informations dans les délais définis par le protocole de reporting ;
- accompagner le contributeur pendant la collecte des données et répondre à toutes les questions que ce dernier pourra se poser, notamment sur l'organisation, le processus de reporting et la définition des indicateurs ;
- vérifier au niveau de la division la cohérence et la fiabilité des données ;
- s'assurer de l'exhaustivité des informations remontées.

Chaque entité retenue par le directeur RSE de la division est représentée par un contributeur qui doit :

- collecter les données (s'il ne possède pas l'information, il la demandera aux services appropriés afin de compléter la donnée manquante). Le contributeur peut contacter le directeur RSE de sa division en cas de besoin ;
- contrôler la cohérence et la vraisemblance des données (vérifier qu'aucune donnée n'a été oubliée, justifier (*comply or explain*) les écarts entre les données N et N-1) quand elles existent.

Le directeur RSE est l'interlocuteur privilégié de l'équipe RSE Groupe. Son rôle est essentiel dans la mise en œuvre de la stratégie RSE.

Il participe à sa définition et en assure le déploiement au sein de la division Blue Solutions. Il sensibilise les collaborateurs aux enjeux de la RSE via des actions de mobilisation et de formation. Il valorise les initiatives menées par les entités relevant de son périmètre et diffuse les bonnes pratiques.

Enfin, il participe au dialogue avec les parties prenantes (clients, fournisseurs).

PÉRIODE DE COLLECTE

Les données sont collectées pour l'année (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre). Il est possible que le mois de décembre soit extrapolé, si la donnée n'est pas disponible au moment du reporting. Dans le cas de données manquantes, des estimations peuvent être faites. Il convient de déterminer la méthode d'estimation la plus pertinente au vu de l'activité de l'entité concernée et de la situation précise concernant l'indisponibilité de la donnée (facture non arrivée, consommations incluses dans les charges, etc.). Enfin, l'estimation effectuée doit être documentée afin de permettre sa traçabilité et de suivre la même méthode d'estimation d'une année sur l'autre.

LES INDICATEURS

Ils se conforment aux dispositions légales et répondent aux quatre axes stratégiques du Groupe.

Pour la collecte des données 2014, la définition des indicateurs relatifs aux :

- nombre d'accidents du travail avec arrêt⁽¹⁾ ;
 - nombre d'heures travaillées théoriques ;
 - nombre de jours d'arrêt de travail liés à un accident du travail ;
- ainsi que celle portant sur les consommations d'eau et d'énergie ont été précisées.

Les indicateurs relatifs aux déchets ont été regroupés autour de deux grandes catégories :

- les déchets dangereux ;
- les déchets banals ou non dangereux ;

cependant l'ensemble des indicateurs n'a pu être renseigné sur l'intégralité du périmètre.

(1) Nombre d'accidents du travail : est considéré comme accident du travail, un accident ayant donné lieu à un arrêt de travail de plus d'un jour et survenu par le fait, ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée de l'entité (CDI/CDD). Ne sont pas pris en compte : les stagiaires, sous-traitants et intérimaires. Ne sont pas comptabilisés : le jour de l'accident et les accidents de trajet. Pour une rechute ou une prolongation, aucun nouvel accident ne doit être comptabilisé. Nombre d'heures travaillées théoriques : cela correspond à l'horaire contractuel, réglementaire ou légal annuel pour l'ensemble des salariés à temps plein. Ne sont pas pris en compte : les stagiaires, sous-traitants et intérimaires. Les indicateurs permettent de calculer le taux de fréquence et le taux de gravité. Concernant les heures travaillées, certaines sociétés sont fondées sur la définition des heures réelles et d'autres sur celle des heures théoriques.

En 2014, la vérification des Commissaires aux Comptes a plus particulièrement porté sur les indicateurs suivants :

Indicateurs quantitatifs

Indicateurs sociaux :

- effectif total;
- répartition par zone géographique;
- répartition par type de contrat (CDI/CDD);
- entrées et sorties (dont licenciements);
- nombre d'heures de formation;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation.

Indicateurs santé/sécurité :

- le taux de fréquence;
- le taux de gravité;
- nombre d'accidents du travail.

Indicateurs environnementaux :

- consommation d'eau;
- consommation d'électricité;
- consommation de gaz naturel;
- consommation de gasoil routier;
- quantité de déchets (dangereux et non dangereux) évacués;
- quantité de déchets (dangereux et non dangereux) recyclés ou valorisés;
- quantité de déchets (dangereux et non dangereux) éliminés;
- émission de gaz à effet de serre liée à la consommation d'énergie.

Informations qualitatives

- Droits de l'homme (respect des conventions OTI)
- Impact territorial, économique et social de l'activité
- Sous-traitance et fournisseurs (politique d'achat responsable)
- Partenariat et mécénat : Fondation de la 2^e chance et Earthtalent

PÉRIMÈTRE DE SOCIÉTÉS

Le périmètre des sociétés sur lequel ces indicateurs ont été vérifiés couvre Blue Solutions France et Blue Solutions Canada.

CONTRÔLE ET VALIDATION

Les objectifs du contrôle et de la validation sont les suivants :

- constater les difficultés rencontrées par les contributeurs lors de la saisie et y remédier;
- obtenir des données auditable;
- détecter d'éventuelles incohérences dans les données saisies.

Pour l'exercice 2014, le contrôle des données RSE a été renforcé par la mise en place d'un circuit de validation qui est intervenu à chaque étape du processus de reporting (au niveau de l'entité, du directeur RSE de chaque division et du Groupe).

Une formation au contrôle des données a été dispensée au directeur RSE de Blue Solutions en amont de la campagne de reporting afin qu'il puisse communiquer ces informations à son réseau de contributeurs. Des exemples de contrôle ont été reportés dans le protocole de reporting, à savoir :

- comparer les données reportées pour l'exercice N avec les données reportées pour l'exercice précédent (N-1) en calculant le ratio N/N-1 (afin de détecter les variations anormales et les investiguer);
- classer les sites en fonction de leur impact sur la variation de la donnée d'une année sur l'autre;
- effectuer un repérage des valeurs nulles, qui sont des erreurs potentielles.

Une boîte e-mail dédiée a été mise en place au niveau Groupe afin de répondre, avec l'appui du directeur RSE division, aux différentes questions des contributeurs.

Enfin, le test de cohérence intégré en 2013 dans le logiciel de reporting permettant au contributeur de détecter automatiquement les écarts de plus ou moins 20% par rapport à l'année précédente a été abaissé à 15%.

CONTRÔLE INTERNE

Un auditeur interne pourra effectuer, dans le cadre des contrôles financiers, des vérifications sur les données remontées par les entités.

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



CRÉDITS PHOTO

Photothèque Bolloré, Blue Solutions, Pascal Anziani, Fotolia, Amélie Benoist/BSIP/Corbis, X.
Portrait du président : Paul Cooper.

CONCEPTION ET RÉALISATION : **HAYAS WORLDWIDE PARIS**

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

