



Paris, le 23 février 2016

Renouvellement de notre engagement au Global Compact

J'ai l'honneur de vous confirmer que le groupe BTL soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Tous ces principes font partie intégrante de la politique de développement de BTL. BTL a donc formellement intégré ces principes dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et cherche à les faire progresser dans sa zone d'influence.

Le Groupe BTL a déclaré cet engagement à ses parties prenantes, dont son personnel et ses clients.

BTL est fier de présenter sa deuxième Communication sur le Progrès (COP) qui décrit les mesures prises et les axes de progression pour intégrer les 10 principes du Global Compact dans ses activités quotidiennes.

En vous souhaitant une bonne lecture,

Stephen WRAGG

PDG du Groupe BTL



1.1. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 1: promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
- Principe 2: veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

→ Évaluation, politique et objectifs

Chez BTL, nous faisons tout notre possible pour respecter les règles sociales et légales, notamment les dispositions relatives au repos hebdomadaire, au temps de travail et au respect de la vie privée. Nous assurons aussi l'égalité des chances pour notre personnel (à la formation, aux possibilités de promotion, etc.) et un environnement positif et respectueux pour tous.

Le groupe BTL s'engage en France et dans sa filiale en Angleterre à :

- respecter les lois en vigueur et à appliquer le principe de vigilance
- promouvoir auprès de ses employés et de ses partenaires la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- respecter la confidentialité des informations de nos clients, à ne pas tromper ou à induire en erreur, à ne pas nuire à des personnes ou à la société dans son ensemble
- ne pas être déloyal vis-à-vis des entreprises concurrentes
- refuser de travailler avec des organisations, entreprises, personnalités reconnues directement responsables d'atteintes graves aux droits de l'homme ou à l'environnement.

→ Mise en œuvre

Depuis notre adhésion au Pacte Mondial en 2014, différentes mesures ont été mises en œuvre pour formaliser nos valeurs, communiquer nos engagements, et les faire respecter, notamment :

- la formalisation de nos valeurs, notamment sur notre site internet
→ www.btl.fr
- la nomination de Lane Whitney, Directrice Générale Adjointe comme Responsable des Problématiques des Droits de l'Homme pour le groupe BTL
- l'intégration dans notre règlement intérieur d'une mention sur le respect des Droits de l'Homme
- la signature de tous les nouveaux employés de ce règlement intérieur lors de leur intégration chez BTL
- la transparence de nos pratiques et de nos valeurs par la réponse à des enquêtes sur le respect des Droits de l'Hommes par des ONG et des entreprises mandatées par nos clients.

En 2015, différentes mesures ont été mises en place pour développer nos engagements:

- la mention de notre engagement à respecter les principes relatifs aux Droits des Hommes et du respect du droit du travail dans nos contacts avec nos clients et prospects ;

En 2016, différentes mesures seront mises en place pour développer nos engagements:

- une communication approfondie sur nos engagements sur notre nouveau site web
- la recherche de l'engagement de nos fournisseurs dans le respect des Droits de l'Hommes et des règles législatives

→ Mesure des résultats

- Aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement
- Une médaille d'argent Ecovadis
→ <http://ecovadis.fr/website/l-fr/home.aspx>

1.2. Principes relatifs aux conditions de travail

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants.
- Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

→ Évaluation, politique et objectifs

Historiquement, le secteur de la formation linguistique est plutôt féminisé et favorise la diversité des cultures et des nationalités. Depuis la création du groupe BTL en 1983, l'humain est au cœur de nos préoccupations et nous traitons avec respect nos clients et nos employés.

De par ses certifications qualité ISO 9001 et ISO 29990 qui garantissent la mise en place de procédures dans un souci d'amélioration continue, BTL s'est engagé à développer les compétences de ses collaborateurs et à créer un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel.

Dans nos métiers, le respect des principes relatifs aux conditions de travail se situe à plusieurs niveaux:

- respect du droit et législation en vigueur
- formation, et bien-être des collaborateurs
- évolution, rémunération

Au-delà de ces principes, nous nous engageons à :

- former et à encadrer notre personnel
- partager les retours d'expérience, succès et difficultés entre les équipes
- veiller à la répartition des charges de travail et à anticiper les plannings pour éviter stress
- proposer une rémunération équitable
- permettre aux employés de récupérer les heures supplémentaires

→ Mise en œuvre

Depuis la création de BTL en 1983, différentes mesures ont été mises en œuvre pour créer un lieu favorisant le développement personnel :

- le développement des compétences et de la mobilité interne. Deux personnes du Comité de Direction ont par exemple débuté chez BTL en tant que formateurs
- en 2013, la création et l'application d'une procédure de gestion des compétences dans le cadre de nos certifications qualité ISO 9001 et ISO 29990
- en 2014, l'intégration dans le règlement intérieur d'une section sur le harcèlement et les discriminations
- en 2014, la nomination de Lane Whitney, Directrice Générale Adjointe comme Responsable des problématiques des Ressources Humaines

En 2015, différentes mesures ont été mises en place pour développer nos engagements:

- le développement d'une politique de télétravail pour répondre à des demandes spécifiques (préparation de missions telles que Certifications ISO, etc.)
- la mise en place d'un entretien bi-annuel d'échange pour l'équipe interne, pour accompagner des collaborateurs et leur offrir des possibilités d'évolution professionnelle. Cet entretien permet :
 - de discuter des compétences acquises, en cours d'acquisition ou à développer
 - d'identifier les axes d'amélioration
 - de mettre en perspective les objectifs communs et de convenir des buts
 - d'entendre les requêtes et de faire un point annuel sur les primes de résultats et sur la rémunération.

→ Mesure des résultats

- 14 entretiens annuels d'échange, menant à 5 évolutions de poste
- Une médaille d'argent Ecovadis
 - <http://ecovadis.fr/website/l-fr/home.aspx>
 - Points fort :
 - Evaluation des risques de la santé des salariés et de la sécurité
 - Une évaluation régulière de la performance individuelle
 - Bilan de santé obligatoire pour salariés
 - Formation de développement des compétences
 - Aucun accident d'un salarié
 - Pourcentage de femmes à la direction
- Quelques statistiques :

	2014	2015
Nombre de personnes ayant travaillées depuis 1983	527	571
Proportion de femmes sur l'effectif total	61%	67%
Nationalités différentes représentées depuis 1983	44	46
Fonctions administratives		
• Proportion de femmes	75%	71%
• Proportion de femmes au Comité de Direction	67%	67%
• Nombre de personnes travaillant en télétravail	20	20
• Turnover : ancienneté moyenne chez BTL	9.9 ans	8.8 ans
Formateurs		
• Proportion de formations faites par des formateurs permanents	90%	90%
• Nombre de formateurs travaillant en télétravail	15	15
• Turnover : ancienneté moyenne chez BTL	5.7 ans	6 ans

1.3. Principes relatifs à l'environnement

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

→ Évaluation, politique et objectifs

Dans le secteur de la formation linguistique, il faut prendre en compte l'impact sur l'environnement lors de la planification des cours pour trouver le professeur le mieux adapté aux besoins des clients, mais ayant par ailleurs le moins de déplacements à faire.

Et appliquer une gestion intelligente de l'environnement et du développement durable lors du choix des supports pédagogiques et de l'impression de documents.

→ Mise en œuvre

Depuis notre adhésion au Pacte Mondial en 2014, différentes mesures ont été mises en œuvre pour formaliser nos valeurs, communiquer nos engagements, et les faire respecter, notamment :

- Bacs de recyclage dans tous bureaux et dans la salle des profs et ré-utilisation de ce papier recyclé
- Limite sur nombre de copies par mois et par formateur, simplification des dossiers stagiaires, réduction du nombre de documents imprimés, informatisation des processus, etc.
- L'utilisation systématique de manuels de cours au lieu de photocopies
- L'utilisation d'ampoules halogènes à basse consommation
- L'utilisation de liens internet plutôt que l'impression papier pour la communication interne et externe
- Utilisation des transports en commun plutôt que des véhicules personnels pour déplacements professionnels
- Rénovation des locaux : réparation du chauffage, double-vitrage, isolation, etc.
- Sensibilisation des employés aux petits éco-gestes (éteindre les lumières, le chauffage, les appareils électroniques, limiter la consommation d'eau, etc.)
- Réflexion autour d'une charte éthique pour sensibiliser nos fournisseurs et nous informer sur leur politique et l'impact de leurs produits sur l'environnement
- Mise en place d'un système de récupération des piles usagées

En 2015, différentes mesures ont été mises en place pour développer nos engagements:

- Signature automatique comprend un encouragement à ne pas imprimer et le logo Global Compact
- Sensibilisation continue des employés aux petits éco-gestes (éteindre les lumières, le chauffage, les appareils électroniques, limiter la consommation d'eau, etc.)
- Système de suivi de recyclage du papier
- Le développement de nos ressources pédagogiques dématérialisées et non pas imprimées
- La réduction de la taille de nos locaux, suite à un faible taux de remplissage des salles, nous permettant de réduire nos consommations énergétiques
- Une politique de recyclage de toute fourniture de bureau non utilisée, dont mobilier, électronique...
- Une politique d'utilisations des fournitures de bureau Eco-labélisées

→ Mesure des résultats

- Recyclage mesuré de :
 - 482 kg papier blancs
 - 64 kg papiers colorés
 - 1350 L papiers mélangés
 - 19 téléphones
 - 9 ordinateurs
 - 30 bureaux
 - 3 caissons
 - 6 étagères
 - 10 chaises
 - 200 manuels de cours
 - 6 claviers et souris
 - 3 imprimantes
- Baisse de consommation d'électricité par rapport à la même période en 2014 :
 - Avant réduction des locaux : consommation baissée par 32%
 - Après réduction locaux : consommation baissée par 41%
- Fournitures Eco-labelisées :
 - Papier : 100% recyclable
 - Pochettes, cahiers, post-its : PEFC
 - Bics, Enveloppes : NF
 - Colle : Interseroh recycling
 - Cartouches : ISO 14001
- Utilisation continue de tasses et non de gobelets en plastique
- Gestion de la consommation de papier
- Recyclage des consommables imprimantes
- Une médaille d'argent Ecovadis
 - <http://ecovadis.fr/website/l-fr/home.aspx>
 - Points fort :
 - Reporting sur la consommation d'électricité

1.4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

→ Évaluation, politique et objectifs

Très difficile à définir et estimer dans nos métiers.

→ Mise en œuvre

Depuis la création de BTL en 1983, différentes mesures ont été mises en œuvre pour veiller sur la corruption :

- Nos comptes sont annuellement validés par un expert-comptable externe.
- La rémunération des collaborateurs est fixe et annualisée afin d'éviter tout risque de corruption.

→ Mesure des résultats

- Aucune condamnation signalée.