



Communication sur le Progrès année 2015

Pacte Mondial de L'ONU



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Mars 2016

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| I. Déclaration de soutien au Pacte Mondial | 3 |
| II. Présentation de la société B&L évolution..... | 4 |
| III. Application des principes du Pacte Mondial | 5 |
| III.1. Principes concernant les droits de l'Homme | 5 |
| a. Notre politique..... | 5 |
| b. Nos perspectives d'amélioration..... | 6 |
| III.2. Principes concernant les normes internationales du travail..... | 7 |
| a. Notre politique..... | 7 |
| b. Nos perspectives d'amélioration..... | 10 |
| III.3. Principes concernant l'environnement | 10 |
| a. Notre politique..... | 11 |
| b. Nos perspectives d'amélioration..... | 14 |
| III.4. Principes concernant la corruption | 15 |
| a. Notre politique..... | 15 |
| b. Nos perspectives d'amélioration..... | 16 |
| IV. Comportement général de B&L évolution..... | 16 |
| IV.1. Actions dans les associations..... | 16 |
| IV.2. Actions auprès des jeunes | 17 |
| IV.3. Actions relatives à la COP 21..... | 18 |
| V. Mesure des résultats | 19 |

I. Déclaration de soutien au Pacte Mondial

Projet collectif imaginé autour de valeurs fortes, B&L évolution a rejoint le Global Compact afin de pouvoir contribuer à la promotion et à la diffusion de ces valeurs. C'est, pour nous, une manière de montrer notre soutien à l'ONU et surtout au Pacte Mondial dont nous nous faisons ainsi les ambassadeurs.

Cette COP est un moyen de diffuser les idées et principes de l'entreprise en communiquant sur nos pratiques qui s'inscrivent dans une démarche responsable d'amélioration continue.

C'est également un exercice interne qui permet de formaliser et d'explicitier notre engagement en tant qu'acteur d'une société responsable. En se questionnant sur les 10 principes du Pacte Mondial, nous avons pu dresser une feuille de route qui nous permet de viser une progression de notre impact sociétale.

Enfin, c'est une volonté de partager des solutions et d'entrer dans une démarche collaborative avec l'ensemble des acteurs du Global Compact pour favoriser l'émergence d'une économie plus vertueuse, au service des humains et en harmonie avec notre environnement.

Sylvain BOUCHERAND
Président – B&L évolution

II. Présentation de la société B&L évolution

Bureau d'étude et d'experts en développement durable, B&L évolution accompagne et conseille entreprise et collectivités dans 3 domaines : la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), l'Énergie et la Biodiversité.

Notre équipe propose d'associer expertise stratégique, managériale et technique dans les solutions qu'elle propose : nous accompagnons nos clients dans l'optimisation de leur démarche de développement durable en alliant innovation, différenciation et création de valeur pour l'entreprise et la société.

Dans le domaine de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, l'objectif des approches de B&L évolution est d'intégrer une démarche d'intégration des parties prenantes et des enjeux sociétaux à la stratégie globale afin d'accroître la soutenabilité des activités dans une performance globale. En ce qui concerne l'Énergie, B&L se propose de mettre en place une démarche de management de l'énergie comprenant deux objectifs, réduire les émissions carbone et de gaz à effet de serre tout en réduisant les coûts liés à l'efficacité énergétique. Le dernier domaine d'action de l'entreprise est la biodiversité, notre rôle est de mesurer l'impact des activités de nos clients sur l'environnement et de construire une démarche d'innovation et d'éco conception pour réduire l'empreinte écologique et diminuer la dépendance des acteurs économiques à leur environnement.

Afin d'être en cohérence avec les approches proposées, B&L évolution s'est créée en intégrant ces valeurs comme socle de l'entreprise. Ainsi le modèle d'organisation et un certain nombre d'actions présents depuis la création de l'entreprise respectent la vision du développement durable, dont la plupart appuient les principes défendus par le pacte mondial. De ce fait, chaque jour, nous nous efforçons de ne pas sombrer dans la facilité d'abandonner certaines de ces valeurs mais de nous améliorer continuellement dans une démarche d'exemplarité.

III. Application des principes du Pacte Mondial

III.1. Principes concernant les droits de l'Homme

Principes du Pacte Mondial relatifs aux droits de l'Homme :

1^{er} Principe :

« Les entreprises sont invités à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme. »

2^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme. »

a. Notre politique

La politique défendue par B&L évolution, depuis sa création en 2011 est en adéquation avec les droits humains. En effet, nous prôtons l'égalité entre tous les humains. Toutes formes d'égalité sont concernées comme l'égalité des sexes, B&L garde en moyenne un ratio équilibré entre hommes et femmes, cela se voit notamment à travers les collaborateurs de l'entreprise qui compte deux hommes et deux femmes dans ses associés. Mais aussi les inégalités raciales ou religieuses sont proscrites, B&L évolution encourage la diversité culturelle au sein de l'entreprises.



NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
HAUT-COMMISSARIAT

*100% des employés
affirment que leur travail
leur permet de concilier
vie professionnelle et
personnelle*

Nous portons une attention particulière à veiller à ce que la vie privée et la sécurité de nos employés ne soient pas menacées, mais nous veillons aussi à ce que la liberté de ces derniers ne soit entravée, par exemple en ne portant pas atteinte à la liberté d'expression.

Pour la direction de l'entreprise, le droit à l'éducation est un droit fondamental c'est pourquoi nous nous efforçons de le respecter avec des principes comme celui qui bannit le travail forcé et plus particulièrement le travail forcé des enfants.

C'est par sa politique que l'entreprise B&L évolution, ouverte sur la jeunesse et l'importance des études, s'investit auprès des jeunes via des formations ou des offres de stages qui permettent de les sensibiliser aux principes du Pacte Mondial et notamment de promouvoir ceux portant sur les droits humains. Dans une très large mesure, les étudiants passés par B&L évolution affirment que l'entreprise a déclenché chez eux une prise de conscience accrue des enjeux de sociétés.

De plus comme nous l'évoquions dans nos objectifs pour l'année 2015 ; nous avons embauché une personne en réinsertion professionnelle qui était éloignée de l'emploi depuis une longue période. Cette expérience fut un succès dans la mesure où elle aboutie à la réinsertion professionnelle de cette personne en CDI.

Mais ce n'est pas la seule action que B&L évolution entreprend. En effet, dès sa création, notre entreprise a décidé de solliciter en priorité, et dès que cela est possible, des fournisseurs implantés en France afin de promouvoir le « made in France » mais aussi d'adopter une politique éco responsable, ce qui lui permet également d'avoir plus de certitude concernant le respect des droits humains chez ces derniers grâce à la législation française.

En ce qui concerne nos clients, dans la mesure du possible, veillez à ce qu'ils respectent les droits humains fait partie intégrante de nos actions auprès d'eux dans le domaine de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

b. Nos perspectives d'amélioration

L'expérience de réinsertion professionnelle ayant été un succès nous menons actuellement une réflexion sur son renouvellement sur l'année 2016 toujours en lien avec l'association SNC afin de persévérer dans la lutte contre la discrimination.

D'autre part, B&L évolution souhaite effectuer un rapprochement avec le CNCDH (Conseil National Consultatif des Droits de l'Homme) notamment au travers la problématique de l'appropriation des enjeux liés aux Droits Humains au sein des

PME. Cette démarche pourrait être en lien avec les questions relatives aux ODD, afin d'en développer le déploiement.

Enfin, nous souhaitons poursuivre notre réflexion au niveau national et auprès de l'ONU sur le remplacement de l'expression « Droits de l'Homme » par « Droits Humains » ; bien plus en adéquation avec le principe d'égalité.

III.2. Principes concernant les normes internationales du travail

Principes du Pacte Mondial relatifs aux normes internationales du travail :

3^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. »

4^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire. »

5^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. »

6^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. »

a. Notre politique

L'entreprise B&L évolution a un statut particulier car il s'agit d'une Société Coopérative (SCOP) ainsi, le but est que l'ensemble des salariés ait le statut

d'associé. B&L évolution est une entreprise solidaire par sa gestion participative et la finalité de ses actions qui fait passer le service à la collectivité avant le profit.

Ce statut particulier implique que chaque salarié participe aux décisions et mesures prises par l'entreprise. De ce fait, le dialogue social est très ouvert et cela malgré l'absence d'instance de représentation du personnel formelle qui n'est pas obligatoire pour des entreprises de moins de 50 salariés telles que B&L évolution. C'est pour ces raisons que la liberté d'association ainsi que les droits de négociations collectives ne s'appliquent pas chez B&L évolution. Cela ne nous empêche pas d'être attentifs aux attentes individuelles des collaborateurs, c'est pourquoi nous nous réunissons une fois par mois afin de faire le point sur l'avancement de l'entreprise et prendre des décisions quant à son avenir. Chacune de ces réunions débute par un temps d'expression libre où chaque participant peut partager ses réflexions ou remarques en ce qui concerne les conditions de travail et le respect des droits du travail au sein de l'entreprise. Dans un devoir d'ouverture et de formation, nos stagiaires en fin d'études sont invités à participer à ces réunions dans la perspective de leur professionnalisation.



Par ailleurs nous avons mis en place deux nouvelles mesures en 2015 afin de favoriser le dialogue au sein de B&L évolution. D'une part nous avons instauré un temps de travail collectif tous les mois durant lesquels nous nous réunissons tous ensemble afin de travailler sur une problématique. D'autre part afin de favoriser les retours d'expériences et le dialogue avec nos stagiaires, nous effectuons des points réguliers avec eux ainsi que deux entretiens, l'un à mi-stage et le second à la fin.

Comme il l'a été précisé dans la partie précédente, le travail obligatoire ainsi que le travail des enfants n'a pas sa place au sein de l'entreprise. En effet, B&L évolution ne fait travailler que ses collaborateurs ou des étudiants en stage, dans le plus strict respect de la législation française. De plus ces derniers sont libres d'organiser leur temps de travail pour plus de souplesse et de bien-être au travail.

Nous n'avons jusqu'à présent décelé aucune pratique en désaccord avec les principes du Pacte Mondial relatifs aux conditions de travail chez nos clients et fournisseurs, nous restons néanmoins attentif à des écarts de leur part sur ces points.

Comme il l'a été mentionné précédemment nous agissons contre la discrimination quel que soit sa forme et dans une optique de diversité. De plus aucune discrimination d'ordre culturelle ou religieuse n'est à noter dans les pratiques de

*42% de femmes parmi
les collaborateurs de
B&L évolution – 50%
parmi les associés*

B&L évolution aussi bien en matière d'emploi que lors des actions avec les clients et fournisseurs. Autre exemple, nous ne faisons pas preuve de discriminations liées à l'âge. Cela se manifeste par exemple par les différences d'âge des collaborateurs (ces derniers sont âgés de 21 à 58 ans).

L'entreprise emploi de 21 à 58 ans

Cela se matérialise concrètement par un processus de recrutement basé sur les compétences et la motivation uniquement.

Afin de vérifier que ces quatre principes sont appliqués dans l'entreprise, une étude a été faite pour déterminer le climat social au sein de B&L évolution. Le résultat a été positif dans ce sens car 100% des employés ont affirmé être heureux de travailler chez B&L évolution (95 % se disant même très heureux) et la qualité la plus remarquée de l'entreprise était la possibilité de pouvoir aisément concilier vie professionnelle et vie personnelle grâce, entre autres, à la souplesse de l'emploi du temps, la possibilité de télé-travailler, la flexibilité dans la planification des congés et l'ambiance de travail. L'an dernier cela a aussi

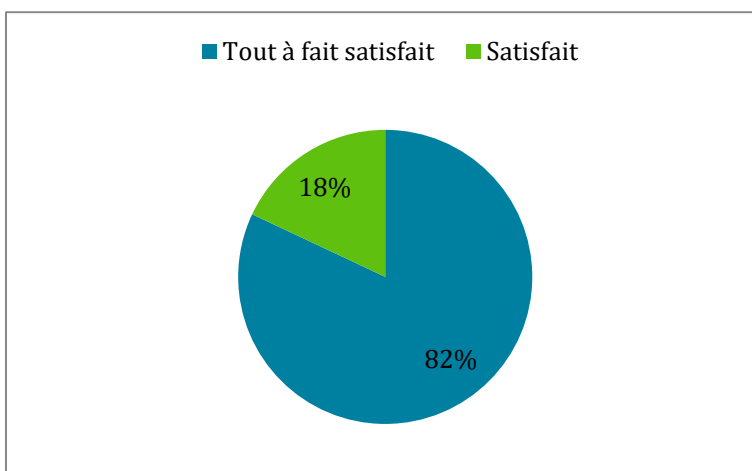
*100% des collaborateurs
sont heureux de
travailler chez B&L (ce
chiffre comprend 95% de
collaborateurs se disant très
heureux)*

permis de faire ressortir une attente de collaborateurs d'être encore plus intégrés dans certaines décisions, ce que nous avons mis en œuvre au travers des mesures précédemment exposées. Elle a aussi permis de mettre en valeur les conditions de travail au sein de la société, conditions que les employés trouvaient agréables notamment grâce aux actions qui ont été menées comme le fait d'avoir accès à un espace cuisine sur le lieu de travail, ou encore le fait que la société encourage les formations avec, en plus, des opportunités assez régulières pour les collaborateurs d'assister à des conférences et réunions techniques externes dans le cadre de leur travail.

Nous proposons régulièrement à nos collaborateurs de prendre le temps de faire une turbo-sieste lorsqu'ils en ressentent le besoin, même si nous constatons que la configuration de nos bureaux en open-space n'est sur ce point précis pas idéale.

b. Nos perspectives d'amélioration

Nous avons pu constater de très nets progrès cette année en réponse à la question : « *Trouvez-vous que vous êtes encouragé(e) à exprimer vos opinions et à participer au fonctionnement de l'entreprise?* » -comme le montre le graphisme ci-contre. En effet, près de 82% de nos collaborateurs se disent Tout à fait satisfait de travailler chez B&L évolution et 18% Satisfait. Si le sujet de l'expression des opinions est encore perfectible nous pouvons toutefois noter un net progrès en 2015 que nous entendons améliorer encore en 2016.



A ce titre nous comptons mettre en place un questionnaire trimestriel adressé à nos collaborateurs afin de faire des points très réguliers sur leurs ressentis et d'obtenir leurs avis sur le fonctionnement de B&L évolution. De plus nous voulons diffuser les résultats de ces questionnaires de manière plus large, notamment sur notre site internet.

III.3. Principes concernant l'environnement

Principes du Pacte Mondial relatifs à la préservation de l'environnement :

7^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement. »

8^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. »

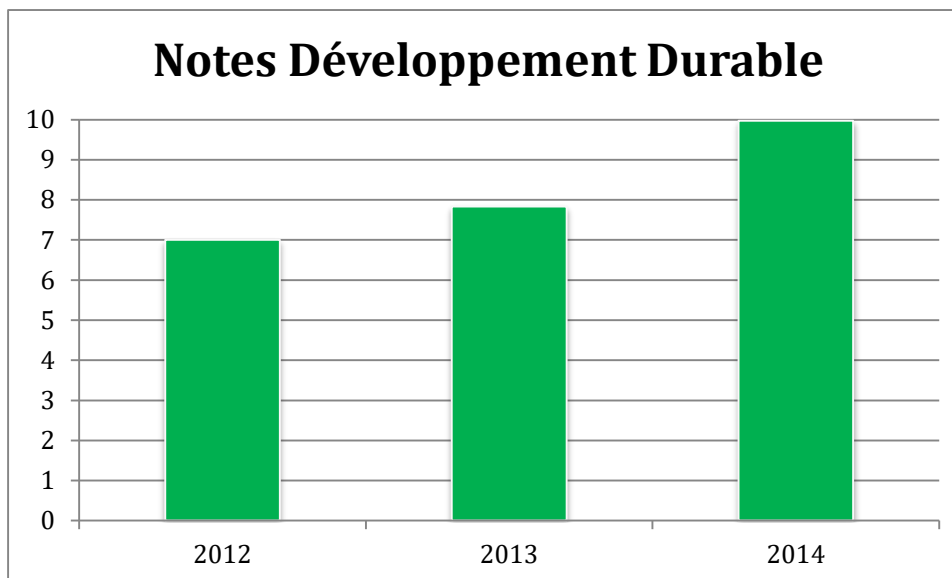
9^{ème} Principe :

« Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. »

a. Notre politique

Comme il est détaillé dans la présentation de la société, l'activité de B&L évolution consiste entre autre à conseiller les entreprises et collectivités dans la gestion de leur énergie, donc cela passe notamment par la réalisation de bilans carbone qui permettent de quantifier les émissions de gaz à effet de serre dans le but de les réduire, ou encore à les conseiller sur leurs politiques de biodiversité. De cette façon, nous les sensibilisons aux enjeux environnementaux et nous leur faisons prendre conscience de leurs responsabilités en matière d'environnement. C'est à dire que nous leur montrons l'impact sur l'environnement des actions qu'ils mènent puis nous les aidons à construire une démarche dans le but de diminuer les nuisances environnementales causées par ces entreprises ou collectivités. D'une manière générale, les propositions faites par B&L évolution sont bien accueillies car les notes reçues par l'entreprise, du point de vue de l'environnement, lorsque nous répondons à un appel d'offre sont en moyenne de 9,97/10 sur l'année 2014. Ces notes ont été confirmées sur l'année 2015 avec un haut niveau de performance maintenu dans ce domaine par B&L évolution.

Le graphique suivant montre l'évolution de la moyenne des notes (sur 10) relatives à l'environnement et au développement durable reçues par B&L évolution en réponse à des appels d'offres depuis 2012 :



Bien évidemment, avant de conseiller ses clients B&L évolution prend ses propres responsabilités en matière d'environnement.

Dans une démarche de développement durable et d'amélioration de nos actions nous effectuons tous les ans un bilan carbone de l'entreprise qui nous permet de contrôler et de diminuer nos émissions de gaz à effet de serre ainsi qu'une analyse de notre empreinte eau, c'est à dire une analyse de la quantité d'eau que consomme annuellement B&L évolution que ce soit directement ou indirectement (par exemple pour un repas on comptabilise l'eau qui a été nécessaire pour produire les aliments et les cuisiner, cela représente la consommation d'eau indirecte). Ces deux études nous permettent un suivi et une progressions sur les actions menées ou à venir et permet à l'entreprise de réduire l'impact de l'activité sur l'environnement.

Le bilan carbone et l'empreinte eau nous permettent d'évaluer les risques ou problèmes touchant à l'environnement et de cette façon de les gérer plus facilement en agissant directement sur les principaux points d'émission. Par exemple, le bilan carbone nous a révélé que le principal poste d'émission de gaz à effet de serre concernait les intrants et plus précisément la composition des repas des employés. Pour réduire les émissions dues à ce poste les employés vont progressivement changer leur alimentation pour consommer des repas émettant moins de gaz à effet de serre tout en gardant une

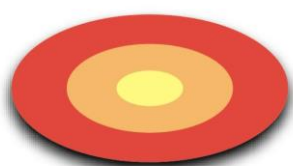


alimentation équilibrée. Cette année, nous avons constaté une amélioration sensible sur ce poste, preuve que les efforts de sensibilisation faits en interne ont portés leurs fruits.

De plus, dans le but de mieux agir dans le cadre du développement durable, nous sensibilisons les employés de l'entreprise à l'importance d'économiser l'énergie en mettant en avant l'importance d'une bonne gestion de celle-ci notamment quant à l'utilisation des appareils électriques tels que les ordinateurs ou imprimantes. D'ailleurs l'entreprise utilise autant que possible des appareils reconditionnés pour éviter la consommation superflue d'énergie lors de la fabrication de produits neufs.

Afin de promouvoir une plus grande responsabilité collective en matière d'environnement, les employés de B&L évolution ont l'habitude de participer à des manifestations ou conférences. Cela permet de débattre des problématiques environnementales mais aussi de partager des solutions ou des actions dans le but de diffuser des méthodes plus respectueuses de l'environnement.

Dans le but de favoriser la mise en place et la diffusion de pratiques ou technologies respectueuses de l'environnement nous menons différentes actions. Certaines consistent à publier régulièrement sur notre site internet des études pouvant toucher un large public. Nous pouvons par exemple citer l'évaluation des stratégies biodiversité du CAC 40 (le rapport est disponible sur : www.empreinte-biodiversite.org) pour laquelle nous obtenons des retours positifs des entreprises



BILAN CARBONE®

interrogées, ou encore le bilan carbone de la campagne présidentielle 2012, cette dernière a d'ailleurs eu un fort impact médiatique car elle a été mentionnée par plusieurs journaux ou chaînes de télévision et des employés de B&L évolution ont été interviewés à son sujet. Ces actions permettent donc de diffuser les problématiques environnementales.

Enfin, dans le but de mettre au point de nouvelles technologies respectueuses de l'environnement et de participer à la formation de futurs ingénieurs l'entreprise travaille sur des projets de recherche avec des étudiants de l'école Centrale de Lille. Un premier prototype d'aquaponie a été réalisé cette année. Il consiste en un système de production alimentaire en circuit fermé pour préserver l'eau et sans intrant en recréant une dynamique d'écosystème entre des légumes, fruits et des poissons.

Un second projet a pour but de réaliser des méthaniseurs pour les particuliers. En effet, des méthaniseurs sont actuellement utilisés dans l'industrie et notamment l'industrie agricole. Ce sont des bioréacteurs dont le but est d'extraire du méthane lors de la décomposition de déchets organiques, méthane qui servira par la suite à produire de l'énergie. Le but du projet est de rendre cette technologie accessible à tous dans la philosophie des projets open-sources. Un premier prototype devrait voir le jour dans le courant de l'année 2016.

b. Nos perspectives d'amélioration

Pour cette nouvelle année, après les bons résultats enregistrés en 2015, les objectifs pour B&L évolution sont de maintenir le niveau des émissions de GES, notamment en restant vigilant sur les achats et les transports par exemple.

Pour nous aider dans cette démarche, nous réaliserons à nouveau le bilan carbone et l'empreinte eau, de B&L évolution, pour l'année 2016. Cela nous permettra tout d'abord de voir si nos efforts ont été effectifs, et si nous avons pu stabiliser notre impact sur l'environnement mais aussi de déterminer les postes sur lesquels agir et quelles actions mener toujours dans un souci de nous améliorer.

Afin de toucher un public toujours plus large, nous allons poursuivre nos actions qui ont pour but de diffuser certains principes environnementaux. C'est pourquoi nous allons continuer de participer à diverses conférences, poursuivre nos formations sur la biodiversité, la gestion de l'énergie et des émissions de gaz à effet de serre.

Dans le cadre des actions menées par les employés de l'entreprise liant les étudiants et l'environnement, nous allons poursuivre les enseignements dispensés et proposer de nouveaux projets tels que sur l'aquaponie et les méthaniseurs à des étudiants et centres de recherche, ce qui permettra d'une part de les former mais aussi de participer avec eux à la transition énergétique et à des progrès technologiques en matière d'environnement.

Nous continuerons dans le cadre de notre travail mais aussi des actions que nous effectuons via les associations dont nous sommes membres de promouvoir l'importance, pour les entreprises, d'avoir un plan d'action concernant le développement durable et le rapport de celui-ci avec leur environnement.

Le fait de réaliser des études et de les publier sur notre site internet a été un franc succès du point de vue du rayonnement que ces dernières ont eu, principalement sur les entreprises et collectivités mais aussi sur les particuliers (par exemple sur la pollution lumineuse dernièrement). C'est pourquoi nous en réaliserons de nouvelles cette année, dans le but de développer l'activité de l'entreprise et donc sa visibilité mais aussi dans celui de diffuser la notion de responsabilité sociétale et de réintégration des activités économiques au sein de l'environnement.

Nous avons par exemple décidé de réaliser un baromètre sur la question des TEPCV afin de recenser au niveau national les actions entreprises par les communes. Cela permettra d'évaluer l'efficacité des mesures et de pouvoir proposer aux collectivités intéressées des actions adaptées à leurs spécificités locales et les plus efficaces possibles.

III.4. Principes concernant la corruption

Principes du Pacte Mondial relatifs à la corruption :

10^{ème} principe :

« Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. »

a. Notre politique

Afin de lutter contre la corruption, B&L évolution a adopté une politique de transparence concernant ses pratiques. Cela se manifeste notamment par le fait que chaque associé a accès à tous les documents de la société et la mise en place d'un système de contrôle interne. Ainsi le risque de situation possible de corruption est extrêmement limité au sein de B&L évolution. Néanmoins nous sommes parties-prenantes de nombreuses autres structures et nous faisons preuve de sensibilisation interne mais aussi externe via notre rôle de conseil sur la démarche RSE de nos clients. En effet cette démarche intègre la notion de

corruption afin de s'en prémunir à la fois chez B&L évolution et chez nos clients et partenaires grâce à nos actions de conseil chez eux lors de nos missions RSE.

De plus nous mettons notre expérience dans ce domaine au service des plusieurs instances dans lesquelles nous siégeons en tant que membre ou qu'administrateur.

b. Nos perspectives d'amélioration

Par manque de temps, nous n'avons pas pu effectuer la rédaction de la Charte de sensibilisation en 2015 et comptons mener à bien ce projet en 2016. De plus afin de toucher le plus grands nombre d'acteurs sur les questions de corruption, nous projetons de la porter à la connaissance de nos clients voire de la faire signer à terme par nos clients.

De cette façon également, les collaborateurs qui quittent l'entreprise pourront eux aussi agir contre la corruption dans le cadre de leur future activité.

En plus de sensibiliser nos clients dans le cadre de notre démarche RSE au sujet des risques liés à la corruption, des actions seront menées dans le but de sensibiliser nos fournisseurs dans un premier temps de façon orale, dans un second temps en leur offrant la possibilité de mettre en place une charte semblable à celle que nous aurons instaurée chez B&L évolution.

Ce maintien d'un haut niveau de vigilance et de sensibilisation sur ces questions est notre engagement majeur sur ces questions pour l'année 2016.

IV. Comportement général de B&L évolution

IV.1. Actions dans les associations

Au-delà de cette Communication de Progrès, B&L évolution agit dans le but de créer une réflexion au sujet du développement durable et de l'impact de chacun sur notre environnement. Cela se manifeste lors de plusieurs événements. En effet, lorsqu'ils en ont l'occasion, les associés de l'entreprise promeuvent le Global Compact et expliquent, autour d'eux, en quoi le Pacte Mondial consiste. En

pratique, cela passe par une explication des principes du Pacte Mondial lors des congrès ou formation auxquels les collaborateurs de l'entreprise participent mais aussi lors de rendez-vous avec des clients ou partenaires de l'entreprise. Par ces actions B&L évolution tend à faire connaître de plus en plus le Pacte Mondial et sensibiliser ses connaissances à son utilité.

La communication n'est pas le seul moyen d'investissement pour les collaborateurs de B&L évolution car certains font partie du club PME CLIMAT du Global Compact par exemple.

En plus de leurs actions pour communiquer sur le Pacte Mondial et ses principes, les collaborateurs de B&L évolution s'investissent bénévolement dans de nombreuses associations axées sur le développement durable et l'environnement. En effet l'entreprise est administratrice de l'APCC (Association des Professionnels en Conseil Carbone) et de Consult'In (Association des sociétés conseil en RSE et Développement Durable) mais les deux fondateurs de l'entreprise sont aussi actifs dans des associations participant à la diffusion d'une vision alliant le respect de l'environnement et de la biosphère, une meilleure gestion de l'énergie avec le développement économique comme l'Institut Inspire, Avenir Climatique, 4D ou encore l'association Humanité & Biodiversité dans lesquelles ils effectuent du mécénat de compétences.

IV.2. Actions auprès des jeunes

Les acteurs de l'entreprise tentent également de faire découvrir les enjeux portés par le Global Compact et le Pacte Mondial auprès des jeunes. Les deux fondateurs de B&L évolution sont très investis de manière générale au près des jeunes notamment par les interventions qu'ils dispensent dans divers établissements ou encore par leur mécénat de compétences dans certaines associations telles que le REFEDD (Réseau Français des Etudiants pour le Développement Durable) ou la CNJE (Confédération Nationale des Junior-Entreprises). Cette proximité leur permet de sensibiliser, dès le début de leur formation, les étudiants aux problématiques liées à l'environnement, au développement durable ainsi qu'à la responsabilité sociétale et l'entrepreneuriat. Ils entendent par-là pouvoir compléter la formation classique dispensée aux étudiants en leur donnant des

notions prospectives pour qu'ils soient en mesure de relever les enjeux qui les attendent.

De façon générale les collaborateurs de B&L évolution consacrent en moyenne plus d'une journée par semaine à des associations de tout type (généralement en rapport avec le développement durable).

Cette année B&L évolution s'est pleinement investis dans la réussite de la COP21 et tout particulièrement la conférence des jeunes : la COY11. Pour cela, l'activité professionnelle de B&L évolution fut mise en pause au dernier trimestre de 2015 afin de se consacrer aux actions à mener dans le cadre de cette conférence. Œuvrer à la sensibilisation et à la montée en compétences des jeunes sur les sujets climatiques fut au cœur de notre action. Nos locaux ont pour cela accueillis l'équipe de jeunes organisant la COY11 afin de pouvoir leur faire profiter de notre expérience et de notre savoir-faire.

IV.3. Actions relatives à la COP 21

L'année 2015 fut une année particulière, notamment sur la thématique climat car c'était celle de la conférence Paris Climat 2015 (COP21). Conscient de l'importance de cet enjeu, les collaborateurs de B&L évolution ont eu à cœur de faire tout ce qui était en leur possible pour influencer positivement l'issue des négociations climatiques. Cela est passé par un investissement particulier au sein de la société civile, dans le cadre de la Coalition Climat 21 et d'initiatives rattachées. De plus comme évoqué précédemment l'investissement auprès des jeunes notamment au travers de la COY11 fut très important afin de les sensibiliser aux enjeux climatiques mondiaux. Nous avons souhaité avant tout faire prendre conscience des interdépendances entre tous les sujets et faire adopter par tous une vision systémique et dynamique de nos sociétés et de notre environnement. Cela s'est notamment matérialisé par la participation à l'organisation et une intervention lors de la conférence UNESCO « Climat & biodiversité : »

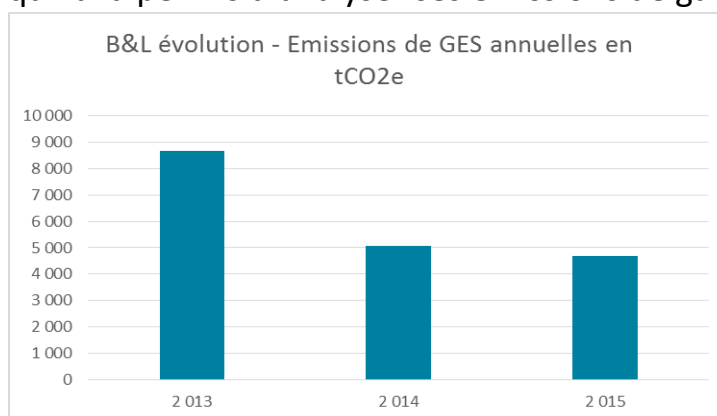
Nous avons par ailleurs participé à l'organisation d'un Climathon avec l'association Avenir Climatique. Cette dernière a ainsi d'organisé des dizaines de conférences sur le sujet dans divers établissements d'enseignement supérieur.

V. Mesure des résultats

Les résultats d'un certain nombre d'actions sont assez facilement mesurables, en effet lorsque ces actions consistent en la réalisation de la charte contre la corruption ou de la mise en place de la boîte à idée à l'attention des employés il est facile de dire si elles ont été réalisées ou non, de même pour le calcul de nos émissions carbone ou consommation d'eau. Néanmoins, d'autres actions ont besoin de mesures plus sensibles afin de mieux contrôler leur application notamment en ce qui concerne les relations de travail, l'entreprise est attentive aux variations du ratio hommes/femmes afin qu'aucune discrimination ait lieu et si c'est le cas de la justifier par des critères valables comme une différence de qualification. Relativement aux normes du travail, et aux conditions de travail des collaborateurs au sein de B&L évolution nous avons choisi d'augmenter le nombre d'études internes pour analyser le climat dans l'entreprise, afin d'être encore plus vigilant sur l'évolution de celui-ci et de pouvoir être plus réactif.

De plus, les principales actions vont être menées dans le respect de l'environnement pour diminuer l'empreinte de l'entreprise sur ce dernier, pour cela plusieurs actions vont être mise en œuvre.

Tout d'abord, comme il l'a été mentionné précédemment, B&L évolution effectue son bilan carbone depuis 4 ans ce qui lui a permis d'analyser ses émissions de gaz à effet de serre pour ainsi cibler les points où elle pouvait agir. En analysant les résultats des bilans carbone on peut voir que les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise diminuent régulièrement depuis 3 ans.



Le bilan carbone de l'année 2015 affiche une réduction de 7% par rapport à celui de 2014, ce qui est légèrement moins que les 9% prévue en 2014. Nous estimons atteindre une limite basse qu'il nous semble difficile de dépasser. Désormais, notre plan d'action doit s'attacher à garder nos émissions par employé proche de la valeur actuelle, où notre activité par employés émet près de 7 fois moins de gaz à effet de serre que la moyenne journalière française.

Un autre procédé que l'entreprise a mis en œuvre pour contrôler l'évolution de son impact sur l'environnement est l'évaluation de l'empreinte eau de l'entreprise. Cette méthode a été mise en œuvre, tout comme le bilan carbone, en 2012 par B&L évolution dans le but de déterminer et de réduire sa consommation en eau. Tout comme les émissions de gaz à effet de serre, la consommation en eau annuelle de l'entreprise a diminué depuis 3 ans.

Cette consommation est, en ratio par employé, quatre fois inférieure à la moyenne française d'eau consommée par jour. Néanmoins, cela ne nous a pas empêché d'entreprendre des démarches dans le but de réduire cette consommation

d'eau, notamment au niveau des repas et des transports qui sont les principaux postes de consommation d'eau.

Le dernier point sur lequel nous travaillons est la participation à des conférences portant sur l'environnement dans le but de promouvoir la prise d'une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Alors que 2015 a été pour nous une année tournée vers les citoyens au sens large, nous souhaitons cette année 2016 d'avantage sensibiliser les acteurs économiques, que ce soit par des études spécifiques ou des conférences. Et s'il est difficile d'en mesurer l'impact qualitatif, nous nous efforcerons tout de même à le mesurer quantitativement.

