



Paris, le 1^{er} janvier 2017

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 troisième 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
- Refuser de travailler avec des organisations, entreprises, personnalités reconnues directement responsables d'atteintes graves aux droits de l'homme ou à l'environnement.
- Promouvoir l'égalité d'opportunité pour tous en matière d'emploi – sans discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la religion, la couleur, l'origine ethnique, la nationalité ou le handicap





→ 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 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.
- 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 ont été mises en place pour développer nos engagements:

- Une communication approfondie sur nos engagements sur notre nouveau site web

En 2017, différentes mesures seront mises en place pour développer nos engagements:

- Continuité dans la recherche de l'engagement de nos fournisseurs au respect des Droits de l'Hommes et des règles législatives
- La mise en place d'une politique éthique formalisée et signée par le PDG, communiquée à l'ensemble des salariés, ainsi qu'affichée dans nos locaux et sur notre site internet

→ Mesure des résultats

- Aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement (KPI : 0)
- Aucun client reconnu directement responsable d'atteintes graves aux Droits de l'Homme ou à l'environnement (KPI : 0)
- 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
- Evolution, 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 le stress
- Proposer une rémunération équitable à tous nos collaborateurs
- Permettre aux employés de récupérer les heures supplémentaires
- Nous nous engageons à observer strictement la réglementation concernant l'utilisation des travailleurs indépendants et des autoentrepreneurs
- Nous veillons à condamner tout comportement discriminatoire ou de harcèlement, que ce soit sexuel ou moral. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel ou moral est passible d'une sanction disciplinaire
- Nous condamnons toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que le travail des enfants
- Optimiser le temps de déplacement et de trajet de ses formateurs





- Favoriser le recrutement local pour limiter les trajets et déplacement, développer les formations à distance dans le but de limiter l'émission de CO₂

→ 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 diffusé à l'ensemble des salariés
- En 2014, la nomination de Lane Whitney, Directrice Générale Adjointe comme Responsable des problématiques des Ressources Humaines
- 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 professionnel bi-annuel 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.

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

- Mise en place de télévision en salle de cours
- Réaménagement de l'espace de travail afin d'améliorer l'éclairage et réduire les nuisances sonores
- Mise en place d'une nouvelle politique de paiement du temps de déplacement et du trajet des formateurs
- Validation de calendriers hebdomadaires des formateurs pour un meilleur suivi
- Etude du taux d'absentéisme afin d'observer la motivation des collaborateurs





En 2017, différentes mesures seront mises en place pour développer nos engagements :

- La mise en place d'une politique sociale formalisée et signée par le PDG, communiquée à l'ensemble des salariés, ainsi qu'affichée dans nos locaux et sur notre site internet
- Procédure d'alerte sur les questions de discrimination ou d'harcèlement
- Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel ou par la personne mise en cause
- Limitation du temps de déplacement et de trajet des formateurs
- Mise en place d'une formation extincteur et RCP

→ **Mesure des résultats**

- 10 entretiens professionnels annuels, menant à 3 évolutions de poste
- 185,5 heures de formation effectuée en interne
- 0,7% d'absentéisme des salariés en interne, hors formateurs (KPI : 1%)
- En moyenne, 3 minutes de déplacement/heure d'enseignement (KPI < 5mins)
- 88% des stagiaires satisfaits des formateurs autoentrepreneurs (KPI : 85%)
- Aucun incident ou condamnation à noter en termes de discrimination ou de harcèlement (KPI : 0)
- Aucun retard dans la mise à jour des documents concernant les travailleurs indépendants et les autoentrepreneurs (KPI : 0)
- 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 :

	2015	2016
Nombre de personnes ayant travaillées chez BTL depuis 1983	571	578
Proportion de femmes sur l'effectif total	67%	68%
Nationalités différentes représentées depuis 1983	46	46
Fonctions administratives		
• Proportion de femmes	71%	74%
• Proportion de femmes au Comité de Direction	67%	67%
• Turnover : ancienneté moyenne chez BTL	8.8 ans	8.1 ans
Formateurs		
• Proportion de formations en anglais faites par des formateurs permanents	90%	90%
• Nombre de formateurs travaillant en télétravail	15	16
• Turnover : ancienneté moyenne chez BTL (KPI : 5ans)	6 ans	7 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.

BTL s'engage à :

- Respecter l'environnement et assumer ses responsabilités envers lui
- Respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales et à prendre des mesures pour éviter des effets néfastes sur l'environnement
- Mettre en place une politique de sensibilisation interne et externe sur les questions environnementales
- Favoriser une approche proactive et lancer des actions afin de promouvoir un sens de responsabilité accru
- Appliquer une politique de recyclage des fournitures de bureau et limiter les fournitures papiers
- Réduire la consommation de CO₂ via l'optimisation du recrutement local, du temps de déplacement et du temps de trajet de nos formateurs et du développement des formations à distance
- Appliquer une gestion intelligente de l'environnement et du développement durable lors du choix des supports pédagogiques et de l'impression de documents
- Développer de nouveaux matériels pédagogiques de manière dématérialisée
- Diminuer sa consommation énergétique
- Utiliser des produits recyclables et durables dans la mesure du possible et sélectionner nos fournisseurs de façon objective et neutre
- Organiser ses rendez-vous commerciaux prospects et clients hors Paris par visioconférence





→ 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.
- Mise en place d'un tableau de suivi des achats
- 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.
- Achat de clé électronique afin de répondre aux Appels d'Offre de manière dématérialisée
- 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
- Signature automatique comprend un encouragement à ne pas imprimer et le logo Global Compact
- 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'utilisation des fournitures de bureau Eco-labélisées
- Mise en place de thermostat mural par pièce, afin de faire fonctionner uniquement les pièces en cours d'utilisation

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





- Virtualisation d'un serveur pour le remplacement de 3 autres physiques
- Mise en place d'une politique d'optimisation du temps de déplacement des formateurs
- Mise en place d'une politique de recrutement localisée des formateurs pour une minimisation des trajets

En 2017, différentes mesures seront mises en place pour développer nos engagements:

- Continuité dans l'amélioration d'utilisation de fournitures Eco-labelisées et recyclables
- La mise en place d'une politique environnementale formalisée et signée par le PDG, communiquée à l'ensemble des salariés, ainsi qu'affichée dans nos locaux et sur notre site internet

→ Mesure des résultats

- Recyclage mesuré depuis 2014
 - 1102,5 L papiers mélangés en 2016 (KPI : 1KL)
 - 1 télécommutateur
 - 9 ordinateurs
 - 30 bureaux
 - 4 caissons
 - 6 étagères
 - 11 chaises
 - 200 manuels de cours
 - 6 claviers et souris
 - 4 imprimantes
- 40% de fournitures Eco-labelisées par type de fournitures (KPI : 50%)
 - 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
- 25613 kWh consommé en 2016, baisse de 2% par rapport à 2015, objectif partiellement atteint (KPI : 3%)
- En moyenne, 3 minutes de déplacement/heure d'enseignement (KPI < 5mins)





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

- Engagement public signé par le dirigeant sur une politique de tolérance zéro à la corruption explicitement porté par BTL et connu de l'ensemble du personnel
- Chacun de nos collaborateurs s'engage à ne pas solliciter, donner ou recevoir des cadeaux ou faveurs dans le cadre de leur relation avec nos clients, sauf les cadeaux d'une valeur modeste et des frais de représentation modeste qui font partie de la pratique courante de la relation professionnelle
- Nos collaborateurs ne doivent ni réaliser ni encourager toute action qui évoquerait la suggestion d'un conflit entre les intérêts personnels et professionnels de ses partenaires
- BTL s'engage à ne participer à aucune activité liée au blanchiment d'argent
- Protection et confidentialité des données interne et client via un système d'accès limité aux données
- Nous nous engageons à 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
- Tout comportement déloyal vis-à-vis de nos concurrents est proscrit
- Tous nos collaborateurs sont incités à ne participer à aucune activité dont le but est d'induire en erreur des autorités publiques ou fiscales ou des tiers et ne doit pas intervenir dans la provision de services provenant de fonds issus d'actes criminels
- BTL insiste sur l'honnêteté, la transparence et l'équité dans tous les aspects de nos activités et exige les mêmes qualités dans nos relations avec l'ensemble de nos interlocuteurs professionnels
- BTL s'engage à se comporter équitablement et avec intégrité vis-à-vis de tout ceux concernés par ses activités. Cependant, des considérations de concurrence commerciale peuvent conduire à certaines contraintes en matière de transparence

→ 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 ou de fraude
- Publication de notre politique éthique sur la page RSE de notre site internet
- cadres pouvant entraîner une suspension ou une résiliation des contrats
- Procédure de séparation à l'accès à notre base de données interne et client suivant les besoins de chaque service
- Concevoir et définir les modalités de la mise en œuvre de la politique de prévention et de lutte contre la corruption
- Procédure d'avertissement par lettre recommandée en cas d'incident de cadeaux non-déclarés
- La mise en place d'une politique anti-corruption formalisée et signée par le PDG, communiquée à l'ensemble des salariés, ainsi qu'affichée dans nos locaux et sur notre site internet
- Mise en place d'une procédure d'alerte anti-corruption
- Nomination de Blair Ferré comme Responsable des problématiques de lutte contre la corruption

→ **Mesure des résultats**

- Aucune condamnation de nos partenaires signalées (KPI : 0)
- Aucun cadeau reçu non-déclaré (KPI : 0)

