

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

3

3.1	La politique de responsabilité sociale du groupe Bouygues	64	3.4	Informations sociétales	123
3.1.1	Démarche RSE du Groupe	64	3.4.1	Impacts socio-économiques sur les territoires	124
3.1.2	Gouvernance de la RSE	66	3.4.2	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	126
3.1.3	Méthodologie de reporting RSE	67	3.4.3	Partenaires, fournisseurs et sous-traitants	131
3.1.4	Éléments constitutifs de la DPEF	68	3.4.4	Pratiques responsables	134
3.2	Informations sociales	69	3.4.5	Qualité, sécurité et confort des produits et services	139
3.2.1	Les collaborateurs, première richesse du Groupe	69	3.5	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion (exercice clos le 31 décembre 2018)	142
3.2.2	Le progrès humain dans la vie quotidienne des collaborateurs	75			
3.2.3	Développer le potentiel humain	85			
3.3	Informations environnementales	96			
3.3.1	Politique générale en matière d'environnement	96			
3.3.2	Maîtrise des pollutions et des nuisances	101			
3.3.3	Économie circulaire	102			
3.3.4	Changements climatiques	114			
3.3.5	Prise en compte de la biodiversité	120			

3.1 LA POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DU GROUPE BOUYGUES

Le chapitre 3 du présent document rassemble les informations et indicateurs RSE clés du groupe Bouygues. Un complément d'information est consultable sur le site internet du Groupe (bouygues.com) ou au moyen des rapports RSE des métiers, téléchargeables sur leurs sites internet ^a.

3.1.1 Démarche RSE du Groupe

L'apport de solutions performantes et innovantes permettant de répondre aux enjeux de développement durable et, ce faisant, de faire progresser la société tout entière, est un axe de développement économique pour Bouygues. La responsabilité sociétale du Groupe consiste aussi à maîtriser et réduire les impacts négatifs sur l'environnement et la société liés à ses activités (gestion des impacts sur les écosystèmes, meilleure explication de ses activités, prise en compte des attentes des parties prenantes).

Ainsi, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est au cœur de la stratégie du Groupe qui fait évoluer ses modèles économiques pour proposer à ses clients des solutions porteuses de progrès humain dans la vie quotidienne.

Les bonnes pratiques de chacun des métiers du groupe Bouygues dans les domaines social, environnemental et sociétal matérialisent cet engagement. L'ensemble des axes d'action est piloté au moyen d'indicateurs fiables et vérifiés dans une démarche d'amélioration continue et de conformité.

Bouygues prend en compte dans ses activités les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies et s'engage à participer à l'atteinte des objectifs, formalisés pour un certain nombre d'entre eux :

- en réduisant les impacts négatifs de ses activités ;
- en augmentant leurs effets positifs, notamment au travers des solutions que le Groupe développe et de ses bonnes pratiques.

Vigilant sur l'impact de ses activités sur l'ensemble des enjeux mis en exergue, le Groupe concentre ses actions sur les ODD relatifs à la ville, aux infrastructures, au changement climatique et à la croissance durable, dont les enjeux sont proches de ses cœurs de métier. Bouygues estime prioritaire d'augmenter ses impacts positifs sur les ODD ci-après :



Certaines actions emblématiques menées par le Groupe et ses métiers, et participant à l'atteinte des ODD, sont identifiées dans ce chapitre.

En 2016, le Groupe a réalisé sa deuxième étude de matérialité afin d'actualiser la hiérarchisation de ses enjeux de développement durable, dont la restitution est disponible sur le site institutionnel bouygues.com.

En 2018, le Groupe a adapté la présentation de son *reporting* extra-financier aux exigences de la DPEF (déclaration de performance extra-financière) issue de la transposition de la directive européenne sur le *reporting* extra-financier. Ce dispositif vient remplacer la législation dite "Grenelle 2", en vigueur depuis 2012 en France. Un travail de synthétisation des enjeux RSE du Groupe a également été effectué dans ce cadre et est reporté ci-après :

(a) www.bouygues-construction.com, www.bouygues-immobilier-corporate.com, www.colas.com, www.groupe-tf1.fr, www.corporate.bouyguestelecom.fr

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

La politique de responsabilité sociétale du groupe Bouygues

	Thématique	Enjeux RSE pour le Groupe	Niveau de significativité ^a	
			Construction	Médias Télécoms
Ressources humaines Partie 3.2	Santé, sécurité et bien-être au travail	Assurer la santé, la sécurité et le bien-être au travail	■■■	■■
	Emploi et égalité de traitement	Attirer, recruter et intégrer en luttant contre toute forme de discrimination en offrant un climat social de qualité	■■■	■■■
	Développement de l'employabilité et des carrières	Accompagner les collaborateurs dans leur parcours professionnel en anticipant les évolutions des emplois et compétences	■■■	■■■
Impacts environnementaux Partie 3.3	Climat/Énergie	Déployer une stratégie globale de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'adaptation au changement climatique de nos offres, en ligne avec les politiques publiques	■■■	■
	Utilisation des ressources	Faire de l'économie circulaire un vecteur de transformation des modes constructifs et des modes de communication	■■■	■■
	Impact environnemental de l'usage des produits et services	Accompagner les clients et les utilisateurs finaux dans leurs démarches globales d'économies d'énergie et d'utilisation raisonnée des ressources	■■■	■
	Externalités environnementales	Maîtriser l'impact environnemental des activités, y compris la biodiversité et la préservation des écosystèmes	■■■	■
Impacts sociétaux Partie 3.4	Impact sociétal des réalisations, produits et services	Apporter des réponses aux attentes sociétales (intégration, précarité, accessibilité des services, etc.) et dialoguer avec les différentes parties prenantes du Groupe	■■■	■■■
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	Favoriser l'ancrage territorial des projets et créer de la valeur pérenne partagée avec les parties prenantes	■■■	■■
Droits humains Paragraphe 3.2.1.3	Respect des droits humains dans la chaîne de valeur	S'assurer du respect des droits humains et des conventions internationales dans l'ensemble des prises de décisions et dans nos relations avec nos partenaires	■■■	■■
Numérique Paragraphe 3.4.4.3	Protection des données	Protéger les données d'activités et la vie privée des clients et utilisateurs	■■	■■■
Éthique Rubrique 3.4.4	Éthique des affaires	Gérer les relations d'affaires de manière transparente et responsable	■■■	■■■

(a) sur une échelle de 1 à 3, allant d'un niveau de matérialité modéré à très élevé

La synthèse ci-avant a été réalisée à partir de plusieurs travaux engagés au sein du Groupe et vise à présenter les enjeux au sens des risques et opportunités extra-financiers liés à la diversité de ses activités (Construction, Médias, Télécoms).

Les supports à sa réalisation ont été la matrice de matérialité Groupe réalisée en 2016, les travaux réalisés dans le cadre du rapport intégré 2017, les cartographies des risques (cf. Chapitre 4 Facteurs de risques) ; ainsi que les demandes récurrentes des agences de notation et analystes du secteur.

Ce travail s'inscrit dans une logique de matérialité qui sera affinée en 2019 avec la réalisation de plusieurs matrices de matérialité spécifiques aux

activités de construction et des télécoms. Certains thèmes de l'article 225 (ancienne législation en vigueur), tels que le gaspillage alimentaire, ne seront donc pas traités dans le présent chapitre ^a.

Ainsi, cette analyse des risques et opportunités RSE va être de plus en plus étendue sur l'ensemble de la chaîne de valeur (activités en propre mais également les enjeux associés aux produits et services, et relations d'affaires) et couvrir les thématiques environnementales, sociales et sociétales (droits de l'homme et lutte contre la corruption) ^b.

Les politiques et indicateurs associés à ces politiques sont décrits à la suite de ce chapitre.

(a) Compte tenu de la nature des activités du groupe Bouygues, nous considérons que les thèmes du gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire et de l'alimentation responsable, équitable et durable ne constituent pas des risques RSE principaux et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion.

(b) Compte tenu de la publication tardive des lois (23 et 30 octobre 2018), nous n'avons pas été en mesure d'intégrer le thème de l'évasion fiscale à notre analyse de risques RSE et de le traiter au sien de la DPEF. Pour autant, le Groupe est soucieux de son empreinte fiscale. Aussi la politique fiscale du Groupe est disponible sur son site internet : <https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2018/04/politique-fiscale-du-groupe-bouygues.pdf>

3.1.2 Gouvernance de la RSE

Au sein du groupe Bouygues, les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux sont pris en charge par l'ensemble des métiers, au plus près de leurs activités.

Le suivi et l'animation de ces actions sont portés au niveau de la société mère du Groupe, Bouygues SA, par le comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, et par la direction centrale Développement durable – Qualité Sécurité Environnement (QSE).

- Créé en 2001 et présidé par Anne-Marie Idrac, le comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat se réunit régulièrement pour examiner les dossiers relatifs à ces trois thématiques pour le compte du conseil d'administration. En 2018, il a notamment donné un avis favorable au lancement ou à la poursuite de diverses actions de mécénat dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'action humanitaire. Les retours concernant la mission d'audit des commissaires aux comptes sur le volet extra-financier ont également été présentés, ainsi que le suivi des actions RSE à l'échelle du Groupe (cf. paragraphes 5.3.4.1 et 5.3.7.4).
- Présidé par Olivier Bouygues, directeur général délégué du groupe Bouygues, le comité Développement durable se compose des directeurs Développement durable des cinq métiers du Groupe. Il coordonne les politiques communes des métiers et réalise un travail de prospective. Celui-ci vise à faire évoluer les modèles d'affaires et soutenir l'innovation suivant les grandes tendances de développement durable.
- Le comité *Reporting* extra-financier, composé des représentants des filières Développement durable des cinq métiers, s'attache à préparer l'élaboration du document de référence Bouygues en identifiant les enjeux RSE majeurs et transversaux afin de construire et collecter les indicateurs extra-financiers associés. Il consiste également à gérer et fiabiliser le processus de collecte.
- Enfin, Martin Bouygues présente chaque année, lors de l'assemblée générale mixte du groupe Bouygues réunissant des actionnaires du Groupe, les actions et les indicateurs les plus significatifs en matière de développement durable mis en œuvre au cours de l'année écoulée.

La direction centrale Développement durable – Qualité Sécurité Environnement (QSE) assure, en lien avec les directions fonctionnelles, la coordination de la démarche globale et la diffusion des bonnes pratiques. Organisés et animés par cette direction centrale, les comités transversaux précédemment cités, ainsi que les séminaires et les conférences, sont les moments privilégiés pour le développement des pratiques répondant aux enjeux du développement durable.

Olivier Bouygues, directeur général délégué, porte la responsabilité de ces actions au niveau du Groupe. La direction centrale Développement durable travaille en collaboration étroite avec la direction Innovation. Depuis 2016, elles animent notamment un programme d'innovation sur le thème de la ville durable et de l'économie circulaire. La cellule Innovation de la société mère a fait de l'innovation durable l'un des axes stratégiques de sa politique. Enfin, de façon générale, l'ensemble des comités thématiques transversaux portés au niveau du groupe Bouygues aborde systématiquement la

thématique du développement durable appliquée à leur métier (partage de bonnes pratiques du secteur, prise en compte des enjeux économiques liés au développement durable, etc.). La dimension RSE est ainsi prise en compte à tous les niveaux de gouvernance du Groupe.

Au niveau des métiers du groupe Bouygues, l'animation des thématiques de responsabilité sociétale est prise en charge conjointement par la direction des ressources humaines et la direction Développement durable/Environnement des métiers. Ces dernières sont rattachées respectivement à la :

- direction Innovation et Développement durable (Bouygues Construction) ;
- direction Communication, Marketing et Développement durable (Bouygues Immobilier) ;
- direction générale (Colas et TFI) ;
- direction Innovation (Bouygues Telecom).

Les métiers animent également leur propre réseau de correspondants internes en organisant, par exemple, des comités transversaux. Colas organise des conventions destinées à sensibiliser le réseau des correspondants Environnement (France et international) tous les deux ans. Après Montréal en 2018, la prochaine convention aura lieu en 2020 dans un pays d'implantation de Colas. En complément, des rencontres sur le terrain permettent de partager les expériences, ainsi que de mettre en place et de suivre des plans d'action.

Par ailleurs, la direction Développement durable de Bouygues Immobilier réalise un *roadshow* (tournée) visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise aux missions du développement durable et aux outils opérationnels mis à leur disposition pour intégrer les thématiques telles que l'économie circulaire, la nature en ville, la construction "bas carbone" ou encore la santé dans les projets immobiliers.

Enfin, sur le terrain, les filières RH, QSE et l'ensemble des correspondants opérationnels des équipes Développement durable des métiers sont les porteurs privilégiés de la démarche RSE du Groupe. Ils contribuent notamment à la maîtrise des risques. Chaque métier du Groupe pilote sa stratégie et assure le suivi de ses politiques RSE.

En 2018, Bouygues Construction a publié sa feuille de route RSE. Cette démarche baptisée "Responsable et engagé", intégrée à la stratégie du Groupe, renouvelle ses ambitions en la matière autour de douze priorités (santé et sécurité ; exemplarité des opérations ; éthique ; énergie et carbone ; biodiversité ; économie circulaire ; approvisionnement en ressources responsables ; droits humains fondamentaux ; diversité et qualité de vie au travail ; employabilité et ancrage local ; solidarité ; ouverture à la société). La majorité de ces thématiques d'engagement se compose d'ambitions chiffrées et d'indicateurs de suivi associés.

Bouygues Telecom a consulté ses parties prenantes internes et externes afin de mener une évaluation de ses enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux significatifs dans l'objectif de mettre à jour la feuille de route RSE et les objectifs associés.

3.1.3 Méthodologie de reporting RSE

Le reporting RSE du groupe Bouygues est un des outils privilégiés de suivi, d'animation et de pilotage de ses démarches RSE.

Comme pour le déploiement des politiques et des actions en fonction des enjeux métiers, la stratégie du Groupe repose sur la décentralisation et la responsabilité des métiers dans la mise en œuvre de ce reporting.

Pour assurer l'homogénéité et la fiabilité de la procédure de reporting RSE et des informations qualitatives et quantitatives publiées par le Groupe, un protocole de reporting concernant les volets social, environnemental et sociétal a été réalisé en 2013. Il est annuellement mis à jour en concertation avec les métiers et intègre les résultats des travaux menés par les comités. Ce document précise notamment la méthodologie à appliquer lors du recueil des indicateurs des trois volets : définition, périmètre, unité, mode de calcul et contributeurs concernés. Il est le guide de référence pour tous les acteurs impliqués dans la procédure de reporting du Groupe. Il comprend les procédures spécifiques à chacun des métiers qui lui sont annexées. Il est disponible dans son intégralité sur le site internet bouygues.com.

Taux de couverture des indicateurs du reporting social en 2018

Afin de prendre en compte les différents enjeux des métiers et les contraintes locales, le reporting social s'effectue aujourd'hui sur neuf périmètres :

- le **périmètre Monde (1)** comprend 100 % des effectifs. En 2018, 13,8 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre Monde hors Bouygues Telecom Services, aufeminin, Gammed! et Doctissimo (2)** comprend 99,3 % des effectifs. En 2018, 6,9 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre Monde hors Alpiq Intec, Kraftanlagen (3)** comprend 94,8 % des effectifs. En 2018, 3,4 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre Monde hors intermittents, Alpiq Intec, Kraftanlagen, aufeminin, Gammed! et Doctissimo (4)** comprend 94,4 % des effectifs. En 2018, 17,2 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre France hors Gammed! (5)** comprend 53 % des effectifs. En 2018, 3,4 % des indicateurs couvrent ce périmètre^a ;
- le **périmètre France hors aufeminin, Gammed! et Doctissimo (6)** comprend 52,7 % des effectifs. En 2018, 34,5 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre France hors Newen, Neweb, Play Two et Bonzai Digital (7)** comprend 52,6 % des effectifs. En 2018, 3,4 % des indicateurs couvrent ce périmètre ;
- le **périmètre des entreprises de plus de 300 collaborateurs à l'international hors Miller McAsphalt, Alpiq Intec et Kraftanlagen (8)** comprend quarante-sept entreprises représentant 28,9 % des effectifs du Groupe et 60,5 % des effectifs à l'international. En 2018, 6,9 % des indicateurs couvrent ce périmètre.
- Le **périmètre France et entreprises de plus de 300 collaborateurs à l'international hors Alpiq Intec, Kraftanlagen, Miller McAsphalt, aufeminin, Gammed! et Doctissimo (9)** couvre 81,6 % des effectifs. En 2018, 10,3 % des indicateurs couvrent ce périmètre.

Le nombre de périmètres de reporting est supérieur à celui de 2017 en raison du rachat en cours d'année de plusieurs sociétés en France et à

l'international. L'année 2018 a été une année de transition pour mettre en place les systèmes d'informations qui permettront pour les années suivantes de réduire le nombre de périmètres sur lesquels nos indicateurs sont calculés.

Taux de couverture des indicateurs du reporting environnemental et sociétal en 2018

Deux types d'indicateurs composent le reporting environnemental et sociétal Groupe :

- les indicateurs consolidés au niveau du Groupe, qui sont les indicateurs pouvant concerner tous les métiers du Groupe et pour lesquels tous les métiers ou la plupart d'entre eux fournissent leur propre valeur quantitative ;
- les indicateurs spécifiques à un métier ou à une activité propre à ce métier.

Taux de couverture des indicateurs de Bouygues Construction

Les sociétés en intégration globale et les sociétés détenues à 50 % ou plus sont consolidées à 100 % dans le reporting extra-financier. En 2018, le taux de couverture du reporting de Bouygues Construction est de 98 %. Les 2 % non couverts sont liés aux exclusions listées ci-dessous :

- les sociétés détenues à moins de 50 % et les sociétés mises en équivalence (à l'exception des projets Bouygues Travaux Publics en SEP^b, dont le montant d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros et dont la quote-part projets Bouygues Travaux Publics est supérieure à 30 %. Dans ce cas, Bouygues Travaux Publics prend en charge le reporting à hauteur de sa part) ;
- les sociétés acquises depuis moins d'un an ;
- les sociétés soumises aux règles propres définies pour certaines entités :
 - Bouygues Bâtiment International : les structures dont l'effectif est inférieur à dix personnes et/ou sans activité de production ne sont pas intégrées dans le reporting extra-financier,
 - Bouygues Energies & Services : les structures dont le chiffre d'affaires est inférieur à 10 millions d'euros ne sont pas intégrées dans le reporting extra-financier à condition que la somme des chiffres d'affaires de ces structures qui en sont exclues ne dépasse pas 5 % du chiffre d'affaires total de Bouygues Energies & Services,
 - Bouygues Travaux Publics : les projets dont la durée est inférieure à six mois ne sont pas intégrés dans le reporting extra-financier, ni les SEP^b dont le montant d'affaires est inférieur à 100 millions d'euros et pour lesquelles Bouygues Travaux Publics n'est pas mandataire ou bien mandataire avec une quote-part inférieure à 50 % ;
- le pôle Concessions (par souci de cohérence avec le reporting financier).

Taux de couverture des indicateurs de Colas

Pour les domaines Société, Environnement et Risque chimique pour la santé, les indicateurs de Colas s'établissent sur un périmètre mondial, incluant toutes les sociétés et joint-ventures de tous types, même quand Colas n'en détient

(a) Le périmètre France comprend les collectivités d'outre-mer (Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et Wallis-et-Futuna), la France métropolitaine et les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane française, Martinique, Mayotte et La Réunion). Sont donc exclus Clipperton, les terres australes et antarctiques françaises, et la Nouvelle-Calédonie.

(b) sociétés en participation

qu'une part minoritaire (à l'exception de TPCO coté à la Bourse de Bangkok) et incluant les sociétés de production de matériaux de moins de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires, qui sont pourtant exclues de la consolidation financière. Les seules exceptions sont les sociétés acquises au cours de l'exercice, comme Alpiq en Suisse et Miller MacAsphalt au Canada ; elles seront intégrées lors de la campagne de *reporting* extra-financier de 2019.

Taux de couverture des indicateurs de Bouygues Immobilier

Les indicateurs environnementaux et sociétaux concernent le périmètre Bouygues Immobilier France et International.

En 2018, le taux de couverture en pourcentage de chiffre d'affaires du *reporting* de Bouygues Immobilier est de 94,8 % lorsque les implantations à l'international ne sont pas incluses (Belgique, Maroc et Pologne) et de 89 % lorsque les filiales françaises sont également exclues (Loticis, Nextdoor, Patrigniani, SLC, Urbis, etc.).

3.1.4 Éléments constitutifs de la DPEF

Dans le cadre de ses activités et faisant partie des sociétés obligées, Bouygues SA se doit de publier une déclaration de performance extra-financière à compter de l'exercice fiscal 2018. Aussi, le présent document présente et fait état de la démarche RSE du Groupe à l'aune de cette législation qui s'articule autour de quatre points majeurs (signalé par un pictogramme **DPEF**) en dehors du présent chapitre).

- la présentation du modèle d'affaires (cf. partie 1.1 du chapitre 1) ;
- la synthèse des enjeux les plus matériels relatifs aux activités diversifiées du Groupe (cf. rubrique 3.1.1) ;
- la présentation des politiques (cf. parties 3.2 à 3.4 du présent chapitre) ;
- la présentation des indicateurs de performance (cf. parties 3.2 à 3.4).

3.2 INFORMATIONS SOCIALES

3.2.1 Les collaborateurs, première richesse du Groupe

"Les hommes et les femmes constituent la première richesse du groupe Bouygues. Cela signifie que leur état d'esprit tout autant que leurs compétences sont à la source de nos succès et de nos progrès. À cet égard, la qualité des relations humaines dans l'entreprise est fondamentale (...)" (extrait de la charte des ressources humaines du Groupe).

En 2018, Bouygues a obtenu la certification "Top Employer 2018" pour sa société mère Bouygues SA et ses cinq métiers, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1 et Bouygues Telecom. Bouygues est le premier groupe en France à se voir décerner cette certification pour l'ensemble de ses activités sur le territoire national (voir aussi partie 1.4 du présent document).

3.2.1.1 Une organisation dynamique en France et à l'international

Présent dans près de quatre-vingt-dix pays, le groupe Bouygues emploie 129 275 salariés à fin 2018 avec une grande diversité de métiers et d'expertises.

Effectifs par zone géographique au 31 décembre 2018

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA ^b et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
France	425	21 614	1 837	33 702	3 232	7 686	68 496	67 004
Europe (hors France)	23	14 816	118	9 084	283	340	24 664	17 205
Afrique et Moyen-Orient	106	5 954	14	6 353	17		12 444	13 042
Amérique du Nord	2	977		7 683	42	3	8 707	5 885
Amérique centrale et du Sud	89	532		410	4		1 035	956
Asie Pacifique	63	13 088		765	13		13 929	11 438
International	283	35 367	132	24 295	359	343	60 779	48 526
France + International	708	56 981	1 969	57 997	3 591	8 029	129 275	115 530

(a) taux de couverture : 100 % des effectifs du Groupe (périmètre 1)

(b) dont holding : 175

Indicateurs disponibles sur bouygues.com : nombre d'intérimaires et intermittents en équivalent temps plein (France), pourcentage des effectifs par type de contrat (permanents, temporaires, France), effectif par statut (France)

L'augmentation des effectifs de Bouygues Construction s'explique principalement par deux facteurs :

- hors France : le rachat, avec Colas Rail, des groupes Alpiq Intec et Kraftanlagen spécialisés dans les activités de services multitechniques pour le bâtiment et pour les infrastructures d'énergie, industrielles et de transport. Ces deux entités cumulent environ 6 750 collaborateurs pour une vingtaine de sociétés juridiques réparties sur cinq pays (Allemagne, Autriche, Italie, Roumanie et Suisse).

À noter également le rachat de la société AW Edwards (260 collaborateurs) qui permet à Bouygues Construction de consolider sa position sur le marché du bâtiment en Australie ;

- en France : l'augmentation des effectifs engagés sur 2017 se poursuit sur l'exercice 2018 pour répondre aux besoins des chantiers du Grand Paris mais également chez Axione (infrastructures télécoms du pôle Bouygues Energies & Services) qui a vu son effectif augmenter de 50 % sur un an (de 1 100 à 1 650 collaborateurs).

Au 31 décembre 2018, l'effectif global de Colas est en hausse de 5 % par rapport à 2017.

En France, les effectifs demeurent relativement stables ; à l'international, les effectifs sont en forte hausse (+ 13 %). L'augmentation la plus significative est celle de l'Amérique du Nord (+ 57 %), due en grande partie à l'acquisition du groupe Miller McAsphalt au Canada.

L'effectif international du groupe TF1 augmente en 2018 suite à l'acquisition de auféminin.

Bouygues Telecom a ouvert un centre d'appel au Portugal.

Répartition des effectifs par sexe

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Femmes	21,8 %	19,4 %	51,4 %	10,8 %	55,7 %	41,3 %	18,4 %	18,4 %
Hommes	78,2 %	80,6 %	48,6 %	89,2 %	44,3 %	58,7 %	81,6 %	81,6 %

(a) taux de couverture : 100 % des effectifs du Groupe (périmètre 1)

La part de femmes chez Bouygues reste stable. Le rachat de plusieurs sociétés dans le secteur de la construction neutralise, à périmètre constant, les efforts de féminisation réalisés.

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Moins de 25 ans	3,8 %	7,4 %	8,0 %	6,4 %	7,9 %	10,0 %	7,1 %	6,7 %
25-34 ans	26,4 %	29,4 %	32,6 %	21,5 %	30,3 %	33,5 %	26,0 %	25,8 %
35-44 ans	31,5 %	28,2 %	30,5 %	26,5 %	27,0 %	34,5 %	27,8 %	28,4 %
45-54 ans	24,9 %	23,2 %	21,2 %	28,6 %	25,7 %	19,1 %	25,6 %	26,1 %
55 ans et plus	13,4 %	11,8 %	7,7 %	17,0 %	9,1 %	2,9 %	13,5 %	13,0 %

(a) taux de couverture : 94,8 % des effectifs du Groupe (périmètre 3)

Indicateurs disponibles sur bouygues.com : âge et ancienneté moyens (France)

L'augmentation du pourcentage des collaborateurs de moins de 35 ans reflète une politique dynamique de recrutement des jeunes.

En France, les métiers du Groupe ont tous une politique de maintien dans l'emploi des seniors et d'accompagnement dans la transition professionnelle emploi - retraite.

3.2.1.2 Une politique active de recrutement pour accompagner la croissance et la transformation des activités

L'embauche de nouveaux collaborateurs constitue un enjeu clé du Groupe pour accompagner la croissance de ses activités. La plupart des métiers du Groupe ont mis en place une cellule spécialisée dans le recrutement (*Talent Acquisition*). Cette cellule a pour objectif de soutenir les managers et les responsables des ressources humaines dans leurs objectifs ambitieux de recrutement. Elles s'appuient notamment sur les nouveaux outils digitaux pour détecter les professionnels expérimentés. Le groupe Bouygues a, par ailleurs, pour priorité de mener une politique active de recrutement de jeunes diplômés dans ses différents cœurs de métier. Pour cela, il lui faut intégrer les talents de demain en créant des passerelles entre l'entreprise et les acteurs du monde académique, tant en France qu'à l'international, et innover au service des candidats.

Attirer et recruter les talents de demain

L'attractivité des métiers du Groupe passe d'abord par une pratique de parrainage ciblée visant à faciliter l'accueil ultérieur des jeunes diplômés. Le partenariat École "premium", signé par Bouygues SA avec CentraleSupélec,

permet de tisser un lien particulier avec les étudiants de cette école et de leur proposer des opportunités professionnelles dans les différentes branches d'activités du Groupe. Dans ce cadre, Bouygues Telecom parraine spécifiquement les filières Informatique et Télécoms de CentraleSupélec. Par ailleurs, des relations privilégiées avec l'ESTP ^a existent au travers, d'une part, du parrainage de deux promotions par Colas (2018) et Bouygues Construction (2019), et, d'autre part, d'un partenariat avec Bouygues Immobilier.

L'ambition de ces parrainages est de créer de la proximité avec les étudiants dès leur première année en valorisant la marque et l'offre des entreprises du Groupe. L'objectif étant de préparer le vivier de stagiaires et de jeunes diplômés de demain. Des événements réguliers et un programme de coaching individuel consistant à accompagner les élèves dans leur projet professionnel ponctuent ces trois années de parrainage.

La politique d'accueil des étudiants, menée par les entreprises du Groupe avec les écoles et universités, permet aux étudiants et jeunes diplômés d'accéder à de riches expériences de stages, d'apprentissage et à des opportunités d'embauche.

Cette politique a porté ses fruits : en 2018, les cinq métiers du groupe Bouygues ont été labellisés "Happy Trainees" par ChooseMyCompany. Ce label est décerné aux entreprises préférées des stagiaires et alternants.

Partout dans le monde, recruter les talents de demain nécessite une identification des meilleurs profils. Pour promouvoir l'attractivité de

(a) École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie

Bouygues Construction, certaines filiales telles que celle de Singapour ont inauguré un partenariat avec les institutions locales (Building and Construction University) et sponsorisent des formations de BTP au sein du pays.

En France, la dynamique d'élargissement du réseau des écoles partenaires se poursuit également avec la signature d'un partenariat avec l'ENPC^a. À l'occasion de la nouvelle promotion de l'*International Program*, vingt-huit étudiants à fort potentiel ont été sélectionnés pour partir en mission dans différents pays. Afin de leur garantir une évolution professionnelle optimale dans le cadre de ce programme, les collaborateurs de **Bouygues Construction** sont coachés et mentorés.

Bouygues Immobilier a renouvelé en 2018 le forum de recrutement consacré aux alternants et organisé simultanément sur ses principaux sites en France. Parallèlement, l'édition 2018 du *Graduate Program* a été lancée. Ce programme permet d'offrir aux jeunes diplômés un parcours sur dix-huit mois à l'issue d'un processus de recrutement sélectif et de créer un vivier de talents interne.

Attirer et fidéliser plus de talents constitue toujours un enjeu majeur pour **Colas**. Le Groupe doit en effet renforcer son attractivité et diversifier ses sources de recrutement pour bénéficier d'une plus grande variété de profils dans un contexte fortement concurrentiel. De nombreux recrutements ont eu lieu, notamment en Île-de-France où sont lancés les projets du Grand Paris Express, afin de réaliser les chantiers et de mener à bien tous les projets, qu'ils soient fonctionnels ou opérationnels. La politique de recrutement de Colas repose notamment sur un engagement continu auprès des écoles (écoles d'ingénieurs, IUT et autres formations de niveau bac + 2 Travaux publics ou Génie civil, Centre d'Égletons, l'école de formation de la profession des travaux publics) afin de favoriser les relations avec les étudiants et de proposer des opportunités de stages, de contrats en alternance, puis d'embauches.

À cet engagement s'ajoutent les actions développées en faveur de la marque employeur.

En 2018, Colas a parrainé la promotion de l'EATP^b, de l'EFIA TP^c et du CFCTP^d d'Égletons, baptisée "Alain Dupont", dans le cadre de la remise des diplômes aux 461 élèves des différentes formations. Le "Forum Écoles" qui s'est tenu en novembre dans le nouveau siège parisien de Colas et le forum virtuel qui a suivi ont rencontré un vif succès.

Par ailleurs, les filiales de Colas organisent régulièrement des visites de chantier et interviennent localement au sein des écoles. À l'international, ses sources de recrutement sont également multiples (réseaux sociaux, agences locales, sites web, cooptation, partenariats avec les écoles, etc.).

Un stage ou une alternance au sein du groupe **TFI** est souvent une première étape à l'embauche. En effet, 21,6 % des recrutements 2018 en CDD ou CDI ont été réalisés parmi ses alternants et stagiaires.

En 2018, TFI est partenaire de la Chaire Média et Digital de l'Essec^e et du programme Explora de l'Edhec^f. Au travers de ces deux partenariats spécifiques, l'entreprise entend renforcer la proximité avec les étudiants au travers de projets et de sujets d'étude partagés et tutorés dans le cadre de leurs cursus.

Par ailleurs, le programme "TFI Campus" a été lancé en 2018 auprès de l'ensemble des écoles cibles des différentes filières métiers. Les étudiants bénéficient d'interventions de la part de collaborateurs de l'entreprise.

Bouygues Telecom continue de mener une démarche dynamique d'accueil de stagiaires et d'alternants dans tous les métiers de l'entreprise. Elle entretient des relations privilégiées avec ses écoles et universités cibles dont une vingtaine d'écoles d'ingénieurs, de commerce et de management. Ainsi, Bouygues Telecom a organisé quatre événements en 2018 :

- la "Summer Partner Day" : événement réunissant les représentants des écoles ciblées afin de développer des échanges privilégiés entre l'équipe dirigeante de l'entreprise et ses prescripteurs ;
- le "Talent Day" : journée de recrutement consacrée aux jeunes diplômés ;
- les deux sessions de la "Job Fair" consacrées au recrutement des stagiaires et alternants.

Enfin, afin de professionnaliser le métier de recruteur et d'accompagner la montée en compétence de l'ensemble des RH opérationnels, un programme de formation de quatre jours et demi a été lancé fin 2017 et poursuivi en 2018.

Renforcer les partenariats Écoles à l'international

À l'international, les entités de **Bouygues Construction** sont très actives dans la sphère universitaire. Par exemple, la filiale singapourienne a participé cette année à plusieurs forums et sessions de *networking* (en français, se constituer un réseau) auprès des étudiants de prestigieuses universités telles que la National University et Nanyang Technological University of Singapore. Cette entité a été proactive dans la promotion des opportunités du Groupe lors du forum annuel de l'industrie de la construction qui s'est tenu à Singapour. En Europe, la filiale espagnole de Bouygues Construction, VSL Spain, renforce sa collaboration avec les universités environnantes, tant en Espagne qu'au Portugal.

À l'international comme en France, les filiales de **Colas** continuent de développer les relations Écoles en privilégiant les partenariats dans leur périmètre géographique. En Afrique, par exemple, des partenariats ont été mis en place avec l'Institut Med VI au Maroc, l'Ucac-Icam^g au Cameroun ou encore l'USTM^h au Gabon. Colas Maroc est présent sur les forums Emploi "Forum Horizon", "Mena Careers" et "Afric Talents".

En Europe, la plupart des filiales participent aux salons étudiants organisés dans les pays où elles sont implantées et s'appuient sur des partenariats avec les écoles et les universités. Colas UK a renforcé sa politique en matière d'apprentissage en se fixant l'objectif d'embaucher 5 % de son effectif en contrat d'apprentissage d'ici à 2020. Une communication spécifique est réalisée par la filiale britannique à destination de la population féminine. Elle consiste à sponsoriser des événements à travers le réseau "Women in Engineering" : visites de sites, rencontres avec le management, etc.

3

(a) École nationale des ponts et chaussées

(b) École d'application aux métiers des travaux publics

(c) École de formation initiale par alternance aux métiers des travaux publics

(d) Centre de formation continue des travaux publics

(e) École supérieure des sciences économiques et commerciales

(f) École des hautes études commerciales

(g) établissement d'enseignement supérieur dont la mission est de former, en Afrique et pour l'Afrique, des techniciens supérieurs et des ingénieurs généralistes

(h) Université des sciences et techniques de Masuku

Innover au service des candidats

Pour soutenir cette politique de recrutement et attirer les futurs talents, les métiers du Groupe développent des plans d'action variés. Ceux-ci s'appuient sur des canaux de contact numériques (réseaux sociaux, *job boards*) et des opérations de détection sur le terrain (salons, forums Écoles), tout en s'attachant à développer autant que possible une présence commune à tous les métiers. Ainsi, en mai 2018 à Paris, lors de Viva Technology (salon spécialisé Nouvelles technologies), le Groupe a consacré une journée à l'accueil et au recrutement.

L'accès à l'ensemble des offres d'emploi du Groupe à partir du site internet bouygues.com favorise la mise en visibilité des opportunités des métiers. Plus de 1 000 offres au niveau national et international sont disponibles en permanence.

Bouygues Construction a lancé en mars 2018 la campagne de recrutement "*Et pourquoi pas vous ?*". Initialement à l'intention des femmes, cette campagne de recrutement organisée sur deux mois a eu un fort impact sur les réseaux sociaux : 8 000 visites de la plateforme spécifique, dont 1 300 ayant donné lieu à des demandes de prises de contact assurées en moins de 48 heures par les ressources humaines. Cette opération se différenciant fortement des pratiques de recrutement habituelles a permis à Bouygues Construction d'attirer et de recruter des profils atypiques, mais aussi de construire un vivier de profils diversifiés.

Début novembre a été lancée la campagne marque employeur "BYG Interview". Celle-ci repose sur le concept suivant : faire vivre un entretien d'embauche exceptionnel à des candidats. Des vidéos de ces entretiens "nouvelle génération" ont été diffusées tout au long du mois de novembre 2018 sur les réseaux sociaux.

Selon les besoins, des initiatives sont aussi prises localement pour essayer de nouvelles formes d'entretien d'embauche. Par exemple, en 2018, la filiale de Hong-Kong a imaginé des entretiens collectifs faisant appel à la créativité, mais aussi à la capacité des candidats à convaincre. Ces derniers devaient construire un pont à partir de quelques matériaux et présenter leur œuvre et ses vertus à un jury pluridisciplinaire.

En complément du Hub Carrière **Colas**[®] et du site internet Carrières du groupe Bouygues, Colas poursuit sa politique de communication digitale. Elle a engagé un travail de fond sur l'amélioration de l'expérience proposée aux candidats lors du processus de recrutement.

En 2018, Colas a poursuivi ses trois programmes majeurs d'*employee advocacy* à l'échelle internationale afin d'engager ses collaborateurs à promouvoir la marque employeur et les offres d'emploi sur les réseaux sociaux professionnels :

- l'application "Textkernel" permet de déposer une candidature en moins d'une minute, depuis un ordinateur, un téléphone mobile ou une tablette numérique. Le taux de conversion des candidatures, qui mesure le nombre de candidats déposant un CV après avoir consulté une offre d'emploi, a ainsi été multiplié par plus de trois sur une campagne de recrutement témoin entre 2017 et 2018 ;
- Colas a également lancé un partenariat avec Yaggo, solution de gestion des réponses aux candidats et d'animation de vivier de candidatures. Cette démarche garantit un taux de réponse de 100 % aux candidatures reçues tout en instaurant une relation individualisée, tant dans la forme de la réponse que dans le suivi des candidats à potentiel ;
- enfin, pour développer sa marque employeur, Colas a lancé une vaste campagne de communication d'un nouveau genre, "My job story", fondée sur l'engagement des collaborateurs. Cette campagne s'appuie sur des témoignages vidéo présentant les métiers dans toutes les entités en France et à l'international. Elle est avant tout construite par et pour les collaborateurs qui sont invités à partager des anecdotes de chantier. Celles-ci sont tournées localement avec de simples smartphones, puis traitées ensuite par une agence de communication au format de la campagne. Ces témoignages sont destinés à être publiés sur les réseaux sociaux, au fur et à mesure de leur tournage, sur une période de six mois, de septembre 2018 à mars 2019.

À l'international, Colas a renforcé sa visibilité et sa communication par une utilisation plus intensive des réseaux sociaux. Colas UK s'est vu prolonger en janvier 2018 son accréditation "Investors in people", niveau *Gold*.

En 2018, le groupe **TF1** a organisé avec succès son premier "Talent Dating" visant le recrutement d'alternants et de stagiaires : plus de 4 000 candidatures ont été reçues.

Bouygues Telecom a consolidé sa marque employeur en augmentant fortement sa communication digitale sur ses réseaux sociaux dédiés aux talents. Des contenus vidéo ont mis en valeur les collaborateurs, leurs métiers, leurs expériences, leurs conditions de travail (*life model*), ainsi que l'engagement de Bouygues Telecom dans une politique responsable et inclusive.

(a) www.hubcarrierecolas.com

Les mouvements : embauches et départs

Recrutements externes par statut

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
France	155	3 528	366	4 173	612	2 110	10 944	10 043
Cadres	90	1 423	194	671	328	526	3 232	3 148
Etam	65	1 320	172	1 227	284	1 584	4 652	3 807
Compagnons		785		2 275			3 060	3 088
International		10 819	22	18 137	50		29 028	20 598
Staff ^b		3 639	22	3 082	50		6 793	4 923
Workers ^c		7 180		15 055			22 235	15 675
France + International	155	14 347	388	22 310	662	2 110	39 972	30 641

(a) taux de couverture : 99,3 % des effectifs du Groupe (périmètre 2)

(b) encadrement, management et personnel technique

(c) compagnon

Indicateur disponible sur bouygues.com : nombre de stagiaires accueillis dans l'année (France)

En France, le rythme des recrutements du pôle d'activités Construction reste à un niveau élevé en raison du nombre d'affaires en cours de réalisation.

Chez Bouygues Construction, le nombre de recrutements a connu une hausse très importante à l'international. Ceci est dû notamment à la signature de deux projets d'envergure au Turkménistan représentant plus de 2 000 recrutements en 2018. En France, la hausse du nombre de recrutés sur l'année est également significative (+ 11 %) et concerne surtout les compagnons (+ 44 %). Elle correspond à la reprise d'activité sur le territoire national (chantiers du Grand Paris).

Chez Colas, la hausse des recrutements concerne essentiellement l'international et plus spécifiquement la population des compagnons (workers). Le volume des recrutements de compagnons a fortement progressé entre 2017 et 2018 (+ 40 %). En Amérique du Nord, en Afrique ou en Asie, le niveau des recrutements de compagnons fluctue massivement et principalement avec la saisonnalité de l'activité.

Nombre de départs

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de départs (tout type de contrat)	70	11 679	402	19 313	667	1 807	33 938	32 312

(a) taux de couverture : 99,3 % des effectifs du Groupe (périmètre 2)

Indicateurs disponibles sur bouygues.com : répartition des départs par motif (France), taux d'instabilité (France)

Périmètre ^a : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de licenciements (effectif permanent)	5	585	24	1 508	117	264	2 503	2 513

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

3.2.1.3 Le respect des conventions de l'OIT

Le groupe Bouygues assure la promotion des conventions fondamentales de l'OIT (Organisation internationale du travail) et des droits de l'homme dans tous les pays où il est implanté. Signé en 2006, le Pacte mondial de l'Onu inclut le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, ainsi que l'élimination des discriminations, du travail forcé et du travail des enfants. Chaque année, le Groupe reconferme l'adhésion à cette démarche.

Très largement diffusés en interne et disponibles sur bouygues.com, le code d'éthique du groupe Bouygues et la charte des ressources humaines rappellent à tous les collaborateurs les exigences communes dans ce domaine. Dans des contextes parfois complexes, les responsables opérationnels sont appelés à prévenir toute atteinte aux droits de l'homme dans ce qui relève de leur activité. Le dispositif d'alerte défini par le code d'éthique du Groupe s'applique en cas de risques relatifs à des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales. Il est à noter qu'à l'international, une instance de dialogue social existe dans plus de 66 % des filiales de plus de 300 collaborateurs.

Chaque jour, **Bouygues Construction** déploie les savoir-faire de son capital humain dans 80 pays. Par conséquent, l'entreprise se doit de garantir à ses collaborateurs des conditions de vie selon des standards bien définis. Le kit d'outils de l'installation des bases-vie, dorénavant connu par toutes les entités, est audité par le Groupe. Un kit d'outils (guide des standards "bases-vie", grille d'évaluation, grille d'audit, standards applicables aux sous-traitants) a été diffusé et fait l'objet d'audits de conformité menés par la direction Prévention Santé-Sécurité.

En France, dans la continuité des accords relatifs à la Gestion prévisionnelle des emplois, des Compétences et des Parcours professionnels (2016) et à la Qualité de vie au travail (2017), un accord de référence visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au niveau du groupe Colas a été conclu en juin 2018. Cet accord s'articule autour de deux volets – la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes – et définit les principes directeurs partagés par l'ensemble des sociétés du groupe Colas.

Le principe de non-discrimination est réaffirmé régulièrement lors d'interventions réalisées dans le cadre des Universités Colas (formations visant les managers et dispensées à différents stades de leur évolution professionnelle dans le Groupe) et des formations à l'intention des recruteurs.

À l'international, les filiales, notamment celles implantées dans les pays anglo-saxons, mènent des actions de lutte contre les discriminations. Au Royaume-Uni, en Irlande, en Suisse et au Danemark notamment, elles ont

établi des déclarations spécifiques et des chartes du management. Elles viennent compléter les chartes du groupe Colas. L'Irlande a prévu un chapitre spécial sur le principe de non-discrimination dans son nouveau manuel RH intitulé *Dignity and respect for all*.

Colas UK, qui mène une politique volontariste sur ces sujets, participe à des études sur la diversité dans les actions de recrutement. L'encouragement à la diversité se traduit par des actions organisées avec des associations d'anciens détenus, d'anciens militaires et de personnes handicapées, des agences d'*outplacement*®, etc.

En Suisse, un système de *reporting* garantissant l'anonymat a été établi pour permettre aux collaborateurs de signaler tout acte de discrimination.

La Belgique dispose, par agence, de plans spécifiques concernant les collaborateurs âgés de plus de 45 ans.

Les filiales américaines sont soumises aux lois fédérales relatives à la non-discrimination en termes de recrutement, de fidélisation et de rémunération des collaborateurs. Elles font connaître leur engagement et diffusent leurs offres d'emploi auprès de cabinets spécialisés dans l'intégration des minorités ou dans des journaux spécialisés. L'Université Colas North America dispense des formations à l'éthique. Une procédure anti-harcèlement, avec un numéro vert à la disposition des salariés, est en vigueur aux États-Unis.

Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

Dans les pays où les conventions de l'OIT sur les libertés syndicales n'ont pas été ratifiées, les filiales ont toutes pour objectif de mettre en place des dispositifs permettant aux collaborateurs de s'exprimer. Le Groupe est en effet convaincu que la qualité du dialogue social est la clé d'une relation humaine harmonieuse.

Chez **Bouygues Construction**, la maturité d'une politique de ressources humaines se mesure avec l'indice de développement RH (IDRH), articulé autour de 21 critères communs à tous les pays. L'audit régulier de cet indicateur dans chaque pays permet de dresser un état des lieux exhaustif du déploiement de la politique RH, de la culture et des valeurs du Groupe, de suivre les résultats d'une filiale d'une année sur l'autre et de mettre en œuvre les pistes d'amélioration adaptées.

Implanté principalement dans les pays de l'OCDE où il réalise la quasi-totalité de son activité, Colas est peu présente dans des pays présentant des risques importants en matière de liberté d'association, de travail forcé ou obligatoire, de travail des enfants ou de discriminations.

Le recours à la sous-traitance est limité.

Existence à l'international d'une représentation du personnel^a

Périmètre ^b : International, hors France (sociétés de plus de 300 salariés)	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Existence à l'international d'une représentation du personnel		55 %		80 %			67 %	63 %

(a) Bouygues SA et divers, Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Telecom ne sont pas concernés par cet indicateur du fait de son périmètre. Seules sont concernées les sociétés de plus de 300 collaborateurs présentes à l'international hors Alpiq Intec et Kraftanlagen.

(b) taux de couverture : 28,9 % des effectifs du Groupe (périmètre 8)

(a) programme d'accompagnement individuel qui a pour objectif le retour à l'emploi d'un collaborateur quittant l'entreprise

Élimination du travail forcé ou obligatoire et abolition effective du travail des enfants

Le respect des valeurs et des principes fondateurs en matière de droits de l'homme est affirmé au travers du code d'éthique du groupe Bouygues et de sa charte RH. La charte RSE fournisseurs intègre l'interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire.

Au-delà du strict respect des recommandations de l'OIT concernant le travail des enfants, les sociétés du groupe Bouygues veillent également à ce que ces règles soient respectées par leurs partenaires grâce à la charte RSE fournisseurs (cf. rubrique 3.4.3 "Partenaires, fournisseurs et sous-traitants").

3.2.2 Le progrès humain dans la vie quotidienne des collaborateurs

3.2.2.1 Une organisation du travail adaptée et évolutive

L'organisation du temps de travail dépend du contexte local des métiers et du cadre légal, variable d'un pays à l'autre.

Les décisions se prennent en tenant compte de la recherche de la satisfaction des clients et de la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs.

Adapter et organiser le temps de travail

De nombreuses initiatives sont menées chez **Bouygues Construction** (sous le label interne Harmonies) portant sur les thématiques suivantes : comportements managériaux, parentalité, organisation et efficacité du travail, environnement de travail/chantier, management de soi.

Une gestion optimale du temps de travail est l'un des facteurs clés de la qualité de vie au travail. À titre d'exemple, les collaborateurs sont de plus en plus sensibilisés à la déconnexion s'ils travaillent en dehors des horaires habituels. Cette sensibilisation se manifeste par l'intermédiaire de *pop-up* et messages d'alertes, conformément à l'accord QVT (Qualité de vie au travail) signé par toutes les entités de Bouygues Construction. Faciliter la gestion du temps des collaborateurs requiert également la proposition de services facilitant leur vie quotidienne. Ceci a donné lieu à l'inauguration des "e-conciergeries" partout en France et à l'installation d'une télécabine médicale. Inaugurée en 2018 au siège de Bouygues Construction, celle-ci permet aux salariés d'avoir accès à des e-consultations médicales, simplement et rapidement, depuis leur lieu de travail.

Sur le périmètre Monde de **Colas**, l'organisation du temps de travail prend en compte la saisonnalité de l'activité de construction et d'entretien des infrastructures de transport.

En France

L'organisation du temps de travail privilégiée est basée sur l'annualisation et le forfait jours. L'annualisation et le régime de modulation du temps de travail, appliqués aux compagnons et aux Etam de la filière Exploitation, permettent d'organiser le travail selon la saisonnalité tout en valorisant les heures supplémentaires. Dans les activités telles que Ferroviaire et Signalisation routière de Colas, où la sécurité impose de réaliser des travaux de nuit, il existe des modalités spécifiques d'organisation du travail.

Le régime du forfait jours appliqué aux cadres s'étend progressivement à la population des Etam – Agents de maîtrise.

L'outil de gestion des temps d'activité et de repos des salariés en forfait jours assure un suivi mensuel des journées travaillées, de repos et de congés. Il favorise aussi une communication régulière entre le manager et son collaborateur sur la charge de travail, et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

À l'international

La saisonnalité de l'activité impacte également l'organisation du temps de travail. En Amérique du Nord par exemple, en raison des conditions climatiques, les travaux sont principalement réalisés entre les mois d'avril et de novembre, avec une proportion importante de salariés saisonniers. Les collaborateurs sont réembauchés d'une année sur l'autre.

Au Canada, pendant les périodes d'activité, le temps de travail est réglementé par les dispositions provinciales et, pour les ouvriers syndiqués, par les accords collectifs. Dans la plupart des sociétés canadiennes, une *Fatigue Management System Policy* (politique de gestion de la fatigue) est en place et permet d'assurer le suivi des heures travaillées et du temps de repos.

En Europe, l'annualisation du temps de travail est en vigueur dans la plupart des pays, en ligne avec les législations locales. La flexibilité favorise le travail pendant les saisons les plus propices à la construction. En fin d'année ou à l'occasion de nouveaux projets, les entités publient le calendrier de l'activité pour l'année à venir et le soumettent aux représentants du personnel. Dans des pays tels que la République tchèque, l'Autriche, le Danemark et l'Islande, les filiales ont recours aux saisonniers pour les pics d'activité.

En Afrique, l'organisation du temps de travail est basée sur la législation de chaque pays. Les heures effectuées au-delà du temps normal de travail sont rémunérées en heures supplémentaires. Sur certains chantiers, le personnel bénéficie de temps de repos en fin de mois ("trêve de fin de mois").

Pendant la période de Ramadan dans certains pays, les rythmes de travail sont adaptés au contexte.

Au sein de **TF1**, un certain nombre de mesures d'organisation du travail existent déjà.

Signataire de la charte de la parentalité, le groupe TF1 permet aux parents collaborateurs de pouvoir assurer leurs responsabilités familiales et professionnelles. Par exemple :

- dès le quatrième mois de grossesse, la salariée peut télétravailler à temps partiel ou temps plein afin notamment d'éviter la fatigue due au trajet ;
- sont prévus des jours d'absence rémunérés pour enfants malades (6 jours pour 1 enfant, 9 jours pour 2 enfants, 12 jours pour 3 enfants et plus) et pour les parents ayant des enfants en situation de handicap (5 jours d'absence rémunérés par enfant et par an) ;
- enfin, les frais de garde des enfants de moins de trois ans sont co-financés à raison de huit euros par jour de garde et dans la limite de 1 830 euros par année.

Depuis 2000, **Bouygues Telecom** a mis un outil de gestion du temps à disposition des managers et collaborateurs.

Lorsque la situation médicale de ses collaborateurs l'exige, Bouygues Telecom peut adapter l'organisation de leur temps de travail, notamment pour les personnes en situation de handicap. De même, l'accord "Contrat de génération" prévoit un aménagement des horaires et du temps de travail pour les collaborateurs seniors de la Relation Clientèle.

Adopter de nouvelles formes d'organisation du travail

En France, le groupe Bouygues a organisé le recours au télétravail qui peut générer à la fois satisfaction des collaborateurs concernés et gains pour l'entreprise (amélioration de la productivité, optimisation de l'occupation des surfaces de bureaux). Ainsi, les différents métiers du Groupe :

- font appel à des méthodologies organisationnelles flexibles et des espaces de *coworking* (bureaux partagés) ;
- formalisent une stratégie pour prévenir la surcharge cognitive (stress, *burn-out*, harcèlement) ;
- signent des accords sur la qualité de vie au travail ;
- organisent des enquêtes anonymes de perception auprès des collaborateurs ;
- abordent le sujet de la charge de travail et l'équilibre de vie au travail une ou deux fois par an lors des entretiens annuels dans tous les métiers du Groupe ;
- mettent en place des dispositifs d'alerte (remontée des plaintes) ;
- disposent d'une politique pour maintenir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et ont, pour certaines d'entre elles, signé la charte de parentalité (Bouygues Construction, TF1 et Bouygues Telecom). Bouygues Telecom dispose également d'un observatoire du bien-être et du stress.

La démarche "Place to BY" de **Bouygues Construction**, qui consiste à ouvrir des espaces de *coworking* accessibles à tous, notamment sur les chantiers, connaît un essor en France. L'année 2018 a été marquée par l'internationalisation de la démarche Harmonies garante du bien-être au travail. En prenant compte des spécificités de chaque pays, la politique de bien-être au travail est en cours de déploiement en Australie, au Maroc, au Royaume-Uni et en Suisse.

Bouygues Immobilier a repensé les espaces de travail pour ses clients en immobilier d'entreprise et aussi, en lien avec la culture numérique et l'évolution des pratiques managériales, pour ses collaborateurs. C'est ainsi que son siège social, *Galeo*, et de nombreux sites se sont transformés en espaces de travail partagé axés sur les usages, la collaboration et le bien-être au travail.

En 2018, la direction Ressources humaines s'est aussi dotée d'un "lab RH" consacré à l'accompagnement de la transformation de Bouygues Immobilier

par l'expérimentation de nouvelles méthodes et formes d'organisation. Il a pour principale mission de contribuer à développer la capacité de Bouygues Immobilier à mettre en œuvre et accompagner le changement (par exemple, des ateliers sur l'intelligence collective, sur l'efficacité des réunions).

Un accord relatif à la qualité de vie au travail et concernant toutes les filiales métropolitaines de **Colas** a été signé le 1^{er} décembre 2017 et mis en application en 2018.

Cet accord a ouvert de nouveaux modes d'organisation de travail aux collaborateurs :

- par le développement du télétravail sous plusieurs formes ;
- en facilitant le recours au travail à distance occasionnel, qui s'apparente à un télétravail sous une forme plus flexible, plus particulièrement adaptée à l'encadrement d'exploitation.

L'accord offre également des services aux collaborateurs afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale, à savoir :

- une aide aux devoirs de leurs enfants, avec un accès gratuit à un soutien scolaire (couvrant toutes les classes du CP au baccalauréat) et à un service d'accès en ligne à des professeurs ;
- une garde d'enfants avec une mise à disposition d'une plateforme sociale de services à domicile.

De nouvelles mesures prévues par cet accord seront mises en œuvre en 2019 (salariés aidants et plateforme d'assistance juridique et administrative).

TF1 s'est lancée en mai 2017 dans un projet de réaménagement de l'ensemble de ses surfaces de bureaux afin de s'adapter aux nouvelles formes de travail. Ce projet, baptisé Nextdoor du nom de la coentreprise créée par Bouygues Immobilier, est prévu jusqu'à fin 2020 avec 33 000 m² de surface à réaménager.

Chez **Bouygues Telecom**, le thème de la charge de travail et de l'équilibre de vie au travail est abordé deux fois par an lors des entretiens annuels. Des dispositifs d'alerte (remontée des plaintes) ont également été mis en place. Dans les nouveaux entretiens de performance lancés en 2018, Bouygues Telecom a offert aux collaborateurs la possibilité de donner leur avis sur la qualité de vie au travail, en termes d'appréciation et de ressenti de la charge de travail. Une alerte est adressée aux ressources humaines si besoin.

Nombre d'heures travaillées

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 ^b Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre d'heures travaillées	704 479	97 310 717	2 871 104	111 508 974	4 671 754	11 816 085	228 883 113	222 847 775

(a) taux de couverture : 94,4 % des effectifs du Groupe (périmètre 4)

(b) Le calcul de cet indicateur n'intègre pas les intermittents travaillant pour TF1 en 2018.

Régime de temps de travail des collaborateurs

Périmètre ^a : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Horaire	36,0 %	52,1 %	33,1 %	80,1 %	35,9 %	53,6 %	64,8 %	65,4 %
Forfait (y compris cadres dirigeants)	64,0 %	47,9 %	66,9 %	19,9 %	64,1 %	46,4 %	35,2 %	34,6 %

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

Indicateur disponible sur bouygues.com : nombre moyen de collaborateurs travaillant à temps partiel (France)

Absentéisme

Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail^a

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail	2	28 557	181	50 780	447	3 365	83 332	78 610

(a) taux de couverture : 94,4 % des effectifs du Groupe (périmètre 4)

3

Taux d'absentéisme^a

Périmètre ^b : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Taux d'absentéisme ^a	0,4 %	3,5 %	2,0 %	5,0 %	2,5 %	4,8 %	4,3 %	4,5 %

(a) effectifs actifs en contrats permanents

(b) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

Le taux d'absentéisme est défini comme le décompte en jours calendaires des arrêts consécutifs aux accidents de travail, de trajet, aux maladies professionnelles et aux maladies, rapporté à [l'effectif CDI moyen x 365].

Après trois années consécutives de diminution, le nombre de jours d'arrêt est en augmentation chez Bouygues Construction. Cette tendance s'explique par l'implantation nouvelle, ou l'augmentation du volume, d'activités à forte technicité dans des régions à faible culture de sécurité. Dans ces régions, un certain temps est nécessaire pour l'implantation et l'appropriation des politiques et processus du Groupe.

3.2.2.2 Une politique volontariste de santé – sécurité

Le groupe Bouygues est présent dans des métiers particulièrement exposés aux risques d'accident du travail. Il se donne pour objectifs de réduire le nombre et la gravité de ces derniers. Au-delà des mesures qu'elles prennent pour la sécurité, les filiales ont une politique visant à améliorer la santé de leurs collaborateurs.

Il est à noter que la prévention du risque routier et des risques psychosociaux (assortis, pour ces derniers d'enquêtes, de systèmes d'alerte et de formations aux bonnes pratiques de management) fait l'objet d'actions dans tous les métiers.

Renforcer la sécurité au travail

C'est sur les chantiers que la nécessité de la prévention est cruciale. Les activités de construction du Groupe déploient donc des efforts très soutenus (équipements de sécurité, formations, détection et suivi des "presque accidents"). En France, les politiques en matière de santé,

de sécurité et de conditions de travail sont déployées en concertation avec les instances de représentation des salariés. Enfin, la mise en place d'un système de management de la sécurité, associé parfois à une certification selon l'Ohsas 18001, constitue la base organisationnelle des unités opérationnelles de Bouygues dans le secteur de la construction.

Les entités du Groupe œuvrent activement à l'amélioration de la sécurité de toutes les personnes qui travaillent sur leurs sites. L'intégrité physique des personnes étant en jeu, elles exigent de leurs fournisseurs qu'ils aient un niveau d'exigence identique pour la sécurité du travail lorsqu'ils interviennent sur des sites de Bouygues. À cet égard, il est de la responsabilité du fournisseur de signaler toute anomalie constatée au directeur du site du groupe Bouygues sur lequel il intervient (extrait de la charte RSE fournisseurs et sous-traitants Bouygues, en annexe de ses contrats d'achat).

Pour déployer la politique de sécurité, les dirigeants des filiales s'appuient depuis de nombreuses années sur un réseau mondial de "préventeurs" et sur une large gamme d'outils de prévention : formations à la sécurité, à la conduite apaisée et aux premiers secours ; quarts d'heure Sécurité (starters) ; actions de sensibilisation ; analyses des accidents ; partage des meilleures pratiques ; challenges inter-filiales et trophées ; classement semestriel, etc.

Afin de renforcer encore davantage la coopération et le partage entre les différentes entités du groupe **Bouygues Construction**, et garantir la cohérence globale des règles internes et des actions engagées en matière de Prévention Santé & Sécurité, une modification de l'organisation hiérarchique/fonctionnelle de la filière est intervenue au troisième trimestre 2018. La gouvernance de la Prévention Santé & Sécurité est portée par un comité permanent réunissant à fréquence régulière les responsables Santé & Sécurité de Bouygues Construction afin de piloter la démarche et coordonner les actions.

Dans le cadre de cette nouvelle gouvernance, Bouygues Construction a décidé de doter l'ensemble de ses entités d'un outil de pilotage universel, multimétiers, proactif de sa performance Santé & Sécurité et centré sur le projet/chantier/activité/service, c'est-à-dire au plus près de la structure décisionnelle sur le terrain. Cet outil vise à collecter et stocker des données, à extraire, analyser et exploiter celles-ci, pour mettre à disposition dans le cockpit du management des indicateurs et informations codifiés ou retraités répondant aux objectifs d'un pilotage proactif et réactif. Le déploiement de cet outil est prévu pour le second semestre 2019.

Bouygues Construction poursuit sur le terrain le déploiement de ses douze fondamentaux, définis en 2017 et lancés lors de la Journée mondiale de la Sécurité du 13 juin 2017. Ces douze fondamentaux sont portés au quotidien dans la campagne de communication "We Love Life". En parallèle, Bouygues Construction renforce sa politique de port des équipements de protection individuelle (EPI) en France et à l'international. Des actions sont par ailleurs conduites afin de rationaliser les équipements mis à disposition.

Les formations du cycle "Leader Sécurité" visent l'acquisition de principes et comportements de base en matière de sécurité. Organisées selon trois modules (chefs d'équipe et compagnons encadrants/maîtrise, encadrement travaux de proximité/hiérarchies travaux), elles se poursuivent à un rythme soutenu de deux à quatre sessions par mois. En 2018, plus de 760 collaborateurs auront ainsi été formés.

Depuis 2018, le label Chantier "Top Site" est déployé sur l'ensemble de ses opérations dont un axe est en particulier développé sur les aspects Santé & Sécurité.

Bouygues Construction poursuit, par ailleurs, le déploiement des méthodologies d'enquête approfondie et de recherche de causes suite à accident, presque accident, ou tout événement qualifié "HiPo" pour *High Potential*. Elle poursuit également sa politique de suppression des risques pour lesquels les réponses techniques ne sont pas suffisamment efficaces aujourd'hui.

Ainsi, Bouygues Construction interdit l'utilisation de la meuleuse 125 sur tous ses chantiers tant qu'un outil répondant pleinement à ses exigences de sécurité, active et passive, n'aura pas été proposé par ses fournisseurs. Les services spécialisés de l'entreprise recherchent d'ailleurs des solutions avec ses fournisseurs. De même, est poursuivie la politique de suppression des échelles, escabeaux et marchepieds dans la quasi-totalité de ses activités, les rares exceptions (sites occupés, certaines activités clairement identifiées) faisant l'objet d'analyses de risques spécifiques et de mesures de protection appropriées. Autre exemple : en 2018 a été mis en production un prototype d'une nouvelle banche (B 18) plus performante et plus ergonomique pour des tests en situation réelle sur chantier dès le mois de mai 2018.

Par ailleurs, les séances d'échauffement musculaire avant de débiter l'activité sur chantier se renforcent ; elles s'appuient sur un programme spécifique développé par des spécialistes en coopération avec les ergonomes du pôle Ergonomie de Bouygues Construction.

Au niveau des produits chimiques utilisés, Bouygues Construction poursuit sa priorité d'utilisation des produits dont les cotations Risques INRS^a sont faibles ou moyennes. Enfin, des procédures de substitution sont mises en place sur des huiles de coffrage ou sur des peintures contenant des solvants.

Avec ses partenaires, Bouygues Bâtiment France-Europe a lancé une démarche "Accompagnement des partenaires" pour élever la culture de sécurité de ses sous-traitants sur l'ensemble de ses chantiers, en phases Gros œuvre et Tous corps d'état.

Bouygues Energies & Services a déployé en 2018 sa panoplie d'outils d'accueil et intégration de ses nouveaux collaborateurs, partenaires et intérimaires : définition d'un parcours d'intégration local, réalisation d'outils de formation renforcée à la sécurité des personnels temporaires (intérimaires, apprentis, etc.), nomination de tuteurs ou parrains chargés de transmettre la culture de sécurité auprès des nouveaux embauchés, déploiement de la démarche "Briefing" dans certaines entités (chaque collaborateur formalise un message de sécurité en début de journée).

Dans le cadre de son projet d'entreprise "Beyond - On the road to 2023", Bouygues Bâtiment International axe sa démarche de prévention sur la maîtrise des risques majeurs, avec l'objectif d'atteindre le "Zero High Potential Accident" à échéance 2023. En parallèle, Bouygues Bâtiment International a déployé le "#Safety Act", référentiel Santé & Sécurité de l'entreprise, numérisé pour être accessible par tous, sur tablettes et smartphones, dans les trois principales langues utilisées sur ses chantiers (français, anglais et espagnol).

À chaque événement grave, Bouygues Bâtiment International réalise des "Video Safety Alerts" pour expliquer les circonstances et pour en partager l'analyse des causes, ainsi que les enseignements. Toutes ces vidéos sont disponibles en version sous-titrée (anglais, français et espagnol), ainsi qu'en haute ou basse définition, pour en faciliter l'accès sur les sites de l'entreprise.

La formation demeure un axe principal d'action en matière de sécurité chez **Bouygues Immobilier**. Ainsi, un "e-learning" (formation en ligne) est à disposition de tous les collaborateurs qui rejoignent l'entreprise pour leur présenter les principaux risques et procédures à respecter (par exemple, un module "Accueil Sécurité" lors de l'intégration). Il vient compléter la formation présentielle du management opérationnel en agence ou sur ses opérations (sauveteurs secouristes du travail, sécurité Chantier, etc.).

Pour sensibiliser ses collaborateurs, Bouygues Immobilier a organisé le 7 juin 2018 la "Journée de la Sécurité" au sein de toutes ses implantations en France et à l'international.

La sécurité est la valeur n° 1 de **Colas** et le "zéro accident" son objectif. La politique Santé-Sécurité est articulée autour de quatre axes :

- le respect des règles ;
- la formation et l'information ;
- la conception des chantiers et des processus en toute sécurité ;
- la vérification des plans d'action.

En 2018, la "Safety Week" annuelle du groupe Colas a porté sur la lutte contre les addictions (drogues, alcool, médicaments psychotropes et règles d'utilisation des téléphones portables). Ils viennent enrichir sa politique de sécurité.

D'autres actions significatives sont mises en œuvre :

- déploiement des journées "Culture Sécurité" en métropole pour tout nouvel arrivant dans le groupe Colas (2 500 à 3 000 collaborateurs concernés par an) ;
- démarche VHS (visite hiérarchique de sécurité) chez Colas Centre-Ouest, également en cours de déploiement chez Colas Rail et Colas Sud-Ouest ;

(a) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

- processus "Goal Zero" déployé au Canada, avec Caterpillar Safety Services ;
- démarche "Culture Sécurité" initiée chez Spac avec l'ICSI ;
- formations en réalité virtuelle sur le risque d'écrasement lors des journées "Nouvel" ;
- en cours avec Volvo Equipment, projet sur le risque d'écrasement qui permet d'alerter à la fois des piétons se trouvant dans la zone interdite autour d'un engin et son opérateur. Ce dispositif s'appuie sur l'intelligence artificielle appliquée à la reconnaissance d'une présence humaine.

Dès leur entrée chez **Bouygues Telecom**, les nouveaux collaborateurs, alternants et stagiaires, sont invités à prendre connaissance, au moyen des modules de formation "en ligne", des règles et instructions à respecter au sein de l'entreprise en matière de sécurité. Ils peuvent ainsi prendre connaissance des règles s'appliquant à leur activité. Bouygues Telecom a également systématisé des commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) dans tous ses établissements, y compris dans ceux qui ne sont pas astreints à la nouvelle législation sur les instances représentatives du personnel.

Accidents du travail

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Taux de fréquence ^b des accidents du travail des collaborateurs	2,8	3,6	2,4	6,7	3,0	5,7	5,2	5,0
Taux de gravité ^c des accidents du travail des collaborateurs		0,29	0,06	0,46	0,1	0,28	0,36	0,36
Nombre d'accidents mortels		4		6		1	11	8

(a) taux de couverture : 94,4 % des effectifs du Groupe (périmètre 4)

(b) nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. En France, il s'agit des accidents avec arrêt supérieur à un jour, déclarés et reconnus par la CPAM. Indicateur 2018 bénéficiant d'un niveau d'assurance raisonnable de la part de l'OTI

(c) nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident du travail x 1 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur 2018 bénéficiant d'un niveau d'assurance raisonnable de la part de l'OTI

3

Les indicateurs du pôle Activités de construction connaissent une dégradation.

Bouygues Construction a identifié des axes de progrès pour lesquels elle conduit des actions globales au sein de toutes ses composantes (études, méthodes, matériels, travaux, formation) afin de réduire l'accidentologie d'activités identifiées à haut risque. Ces actions portent prioritairement, pour 2019, sur les activités de levage/manutention et sur les travaux en hauteur.

La démarche Culture Sécurité lancée fin 2018 en France métropolitaine doit permettre à Colas de franchir un nouveau cap. Elle va se déployer en métropole sur l'ensemble des filiales (hors SPAC) jusqu'en 2022.

Néanmoins, onze accidents mortels sont à déplorer en 2018 et des plans d'action ont été mis en place.

Dans la filiale marocaine de Bouygues Construction, deux accidents mortels ont eu lieu. Sa direction Santé Sécurité a mis en place des actions correctives (vidéo pédagogique et évolution du matériel en cause).

Pour Colas, il faut citer, parmi les mesures correctives, l'instruction sur les protocoles de consignation/déconsignation diffusée dans l'ensemble des pays, qui concerne essentiellement les sites industriels ; le "Safety Meeting" sur les situations dégradées qui a été notamment intégré aux formations "Nouvel arrivant".

Préserver la santé au travail



Depuis plusieurs années, une démarche Ergonomie a été lancée au sein de **Bouygues Construction** dans le but premier de réduire la pénibilité des métiers de production.

Des expérimentations se poursuivent sur des produits et équipements de R&D tels que le "Bras Zero G" ou l'"ExoVest".

Un groupe de travail sur la manutention de charges est ainsi constitué avec le E-Lab, pôle de recherche, de développement et d'innovation du groupe Bouygues.

L'intégration par les collaborateurs des principes ergonomiques fondamentaux comme prérequis à l'installation d'une situation de travail est donc un axe de travail prioritaire.

Bouygues Construction poursuit ses actions de protection contre le bruit et la poussière par :

- un travail sur les outils (réduction des vibrations et du bruit émis) ;
- le choix d'équipements de protection individuels (EPI) adaptés (bouchons d'oreilles moulés sur mesure) ;
- la sensibilisation des compagnons au port systématique des EPI pour une protection complète.

Les démarches de rationalisation entreprises par la filière Matériel de Bouygues Construction ont permis de sélectionner des produits respectant des critères de qualité et de sécurité.

Bouygues Construction renforce le volet "lutte contre les addictions" de sa politique d'entreprise, déclinée dans les règlements intérieurs de chaque unité opérationnelle à partir d'un format cadre. Cette politique est :

- communiquée au moyen des supports dématérialisés de l'entreprise (Intranet, réseaux sociaux d'entreprise, etc.) ;

(a) Institut pour une culture de sécurité industrielle

3 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

Informations sociales

- rappelée lors de chaque grand événement ou action de communication institutionnelle ou filiale (conventions, séminaires, etc.) ; et
- cultivée par le management (exemplarité, rappel en réunion, mise en œuvre effective sur site, etc.).

Afin de permettre sa mise en œuvre opérationnelle, les règlements intérieurs sont complétés de quatre procédures de test ou contrôle.

Fin 2018, le plan Santé 2019 a été lancé dans le cadre de la démarche Harmonie. Il est structuré autour des quatre axes suivants :

- ergonomie et environnement du travail ;
- équilibre de vie ;
- surveillance de l'état de santé physiologique et psychologique ;
- organisation du travail.

Le 9 avril 2018, Bouygues Construction a signé un accord avec les partenaires sociaux, s'engageant ainsi à déployer cette démarche dans toutes les entités et tous les pays.

Des journées de sensibilisation sur site sont réalisées en France au travers des "Ateliers de la santé" afin de sensibiliser les collaborateurs sur la préservation de leur capital Santé. Des formations à l'ergonomie, tant pour les collaborateurs de méthodes que pour les "préventeurs", sont désormais déployées sur la plupart des sites à l'international, dans plusieurs pays, avec diagnostic et propositions d'actions, et sensibilisation des équipes.

Mise en place en 2014, la démarche Satin (enquête de satisfaction traitant spécifiquement de la qualité de vie au travail) a été relancée en 2018 dans l'ensemble des filiales métropolitaines de **Colas**. Un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs. Les retours ont permis de bâtir dans chaque filiale un plan d'action pour améliorer la qualité de vie au travail et diminuer les risques psychosociaux.

Dans le domaine de la santé, des actions spécifiques continuent à être menées afin de limiter :

- les troubles musculosquelettiques : par exemple, des formations de prévention des risques liés à l'activité physique dispensées aux compagnons ou mise à disposition d'exosquelettes "ExoPush" co-construits par des ingénieurs, des compagnons et des experts de Colas. Objectif : permettre de réduire l'effort des équipes de mise en œuvre manuelle des enrobés tout en améliorant leurs conditions de travail grâce à une posture plus verticale et un rythme cardiaque abaissé (plus de quarante unités déployées en Australie, Belgique, Danemark, Europe centrale, France et Suisse) ;

- l'exposition au bruit (port obligatoire des protections auditives) ; il a été décidé que la "Safety Week 2019" aurait le bruit pour thème principal ;
- l'exposition aux ultraviolets (rappel du port de vêtements couvrants et déploiement de la mise à disposition de nouveaux tee-shirts à manches longues).

Colas met également en œuvre des dispositifs et des actions visant à réduire au maximum l'exposition de ses collaborateurs aux fumées de bitume, aux poussières de silice et aux solvants chlorés. À titre d'exemple sur la diminution des expositions aux fumées de bitume mise en œuvre depuis plusieurs années, sa stratégie est déployée mondialement selon deux axes :

- réduire la température d'utilisation du bitume puisque la quantité de fumées émises est divisée par deux, chaque fois que la température est abaissée de 12 °C. Le programme de recherche & développement en cours pour continuer sur la voie des enrobés tièdes est par ailleurs complété par des actions de communication auprès des clients pour les convaincre d'adopter les enrobés tièdes en substitution des enrobés classiques à chaud ; en 2016, l'INRS^a a conclu à une diminution statistique de 25 % des expositions en cas d'utilisation d'enrobés tièdes (cf. indicateur ci-après) ;
- renouveler la flotte de finisseurs (matériels de mise en œuvre des enrobés) avec des équipements pourvus d'un dispositif d'aspiration de fumées.

Colas participe, également, dans le cadre de la campagne FNTP/OPPBT^b aux mesures des processus émissifs de poussière cristalline.

En 2018, la "Safety Week" (25-29 juin) s'est tenue sur le thème de la lutte contre les addictions. Cette campagne s'est appuyée sur un film intitulé *Sous influence* (récompensé par deux trophées lors du Festival du film Sécurité d'Enghien-les-Bains) et des quiz vidéo présentés par les managers, des fiches récapitulatives à destination de l'ensemble des collaborateurs et des affiches.

Chez **TF1**, les formations "My Osteopratic" - gestes et postures" sont dispensées chaque année aux collaborateurs exposés au port de charge et à de mauvaises postures. Depuis septembre 2018, deux consultations hebdomadaires d'ostéopathie sont proposées sur le site de Boulogne-Billancourt afin de prévenir les troubles musculosquelettiques.

Bouygues Telecom propose sur son site "Prévention et Santé" de nombreux dispositifs permettant de favoriser le bien-être et l'équilibre de vie tels que la salle de détente ("Cosy Room"), une salle de sport, un dispositif d'écoute et d'accompagnement par un psychologue, l'observatoire médical du bien-être et du stress mis en place depuis 1999 avec la société Préventis, des ateliers de sensibilisation aux rythmes du sommeil, de relaxation, etc.

Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle^a

Périmètre : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de collaborateurs reconnus en maladie professionnelle ^a		94		122		1	217	185

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

(a) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

(b) Fédération nationale des travaux publics/Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

Le Groupe s'efforce de proposer une protection sociale à ses collaborateurs, tant en France qu'à l'international.

En France, l'ensemble des salariés bénéficie d'une couverture Prévoyance (arrêt de travail de longue durée et décès) et Frais de santé, avec des niveaux de garanties sensiblement supérieurs aux minimums légaux (contrat responsable notamment) et conventionnels. Au-delà de la participation à la couverture Frais de santé du salarié, le Groupe participe également au financement de celle des membres de sa famille.

Le Plan de prévoyance Groupe assure la couverture des collaborateurs de Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Bouygues Telecom et Bouygues SA. Ce plan propose depuis 2018 de nouveaux services visant à faciliter :

- la prévention (programmes de coaching contre le mal de dos, le tabagisme, le stress, etc.) ; et
- l'accès aux soins des salariés et de leur famille par un service de téléconsultation médicale accessible en France et à l'étranger, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 (consultation gratuite).

Un nouveau service a été proposé en 2018 : deuxiemeavis.fr est un service en ligne qui permet aux patients confrontés à une maladie grave, rare ou invalidante, d'obtenir un deuxième avis médical auprès de médecins qui ont un très haut niveau d'expertise dans leur domaine.

Le Groupe a également mis en place une mutuelle "sur mesure" pour les anciens salariés. Ce contrat permettra aux collaborateurs sur le départ de bénéficier d'une continuité de leur couverture Frais de santé en bénéficiant des mêmes services (tiers payant, téléconsultation médicale, réseau d'opticiens, etc.) sans formalité médicale d'adhésion, sans délai de carence et avec des frais de gestion identiques à ceux des salariés (hors frais de prélèvement bancaire). Deux niveaux de garanties seront proposés : un niveau strictement identique à celui des salariés, ainsi qu'un niveau inférieur pour les personnes ayant des besoins médicaux moins élevés ou des moyens financiers limités.

Enfin, pour les salariés en suspension de contrat de travail, la couverture Frais de santé pourra désormais être maintenue pour tous les cas de suspension de contrat de travail. Jusqu'à maintenant limitée aux congés parentaux d'éducation, de formation et sabbatique, le maintien sera notamment possible en cas de congés de solidarité familiale et de proche aidant.

Le groupe Bouygues a lancé en juin 2018 la réalisation d'une cartographie des couvertures sociales en vigueur dans l'ensemble de ses implantations pérennes (hors Hexagone). Les résultats sont attendus pour le premier trimestre 2019. Cette étude porte sur les couvertures Décès, Invalidité d'origine professionnelle ou non, Santé, Maternité et Retraite. Elle concerne soixante-deux pays, six départements ultra-marins et plus de 200 sociétés juridiques pour environ 67 000 collaborateurs. L'objectif est d'obtenir une plus grande visibilité des couvertures sociales et de les positionner par rapport à la pratique du marché local pour les améliorer si nécessaire.

On notera toutefois que 100 % des collaborateurs d'entités de plus de 300 salariés à l'international bénéficient d'ores et déjà d'une couverture sociale.

3.2.2.3 Des relations sociales fondées sur un dialogue permanent et constructif

Les deux priorités du groupe Bouygues en termes de relations sociales sont de veiller à la qualité des échanges avec les partenaires sociaux et d'animer le dialogue avec les collaborateurs.

Le Groupe considère que la fonction syndicale et les institutions représentatives des collaborateurs constituent un élément essentiel d'une politique sociale de progrès et qu'elles contribuent à ce titre à la bonne marche des entreprises du Groupe. L'établissement d'un dialogue permanent avec celles-ci permet d'entretenir des relations constructives. La qualité du climat social constitue un atout particulier des métiers de Bouygues au sein de leurs différents secteurs d'activité. À titre d'exemple, chez Bouygues Telecom, les nouvelles instances de représentation du personnel (comités sociaux et économiques) ont été mises en place par accord unanime avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

En complément de ceux alloués par les métiers, des moyens mis à disposition des organisations syndicales ont été déterminés au niveau du Groupe par un accord signé en 2005. Outre les instances de dialogue social des filiales, le comité de Groupe France (trente représentants issus des différents comités d'entreprise et CSE^a du Groupe) et le comité d'entreprise européen (vingt-quatre représentants de douze pays) sont des instances privilégiées pour les rencontres entre les représentants syndicaux de tous horizons et les dirigeants du Groupe. Ils permettent un échange ouvert sur les perspectives économiques et financières, ainsi que les évolutions en matière d'emploi, de politique sociale, d'hygiène et de sécurité.

Avec une vaste représentation du personnel (3 676 élus et 359 instances), le Groupe bénéficie d'une très forte participation aux élections professionnelles (82,3 % en 2018), supérieure à celle que l'on constate sur le plan national en France (42,76 % en 2017 selon le Haut Conseil du dialogue social).

Le Groupe met à disposition un outil unique afin de permettre aux représentants du personnel d'accéder aux informations de la Base documentaire économique et sociale (BDES) de leur périmètre.

Dans tout le Groupe, 239 élections ont été organisées en 2018 pour la mise en place en France des premiers CSE^a dans un climat social de qualité en associant les partenaires sociaux à leur mise en place et particulièrement s'agissant de la commission SST^b.

Veiller à des échanges de qualité avec les partenaires sociaux

Du fait de la spécificité de chacune de ses activités, la négociation collective du Groupe s'est naturellement construite au niveau des différents métiers afin de conclure des accords qui soient les plus fidèles possibles aux besoins et contraintes de chacun.

En 2018, 269 accords ont été signés ou reconduits, reflets d'un dialogue social dynamique au sein du Groupe.

À l'international, les relations avec les partenaires sociaux s'inscrivent dans le cadre de la réglementation applicable aux pays considérés.

Enfin, chaque métier du Groupe a été amené à conclure des accords au regard de ses propres enjeux.

3

(a) comité social et économique

(b) Santé Sécurité et conditions de Travail

Participation aux élections CSE^a, CE^b et DUP^c (1^{er} tour Titulaires)

Périmètre ^d : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Taux de participation aux dernières élections du CSE, CE et DUP	82 %	87 %	69 %	82 %	73 %	77 %	82 %	81 %

(a) comité social et économique

(b) comité d'entreprise

(c) délégation unique du personnel

(d) taux de couverture : 53,0 % des effectifs du Groupe (périmètre 5)

L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

Des indicateurs sont disponibles sur bouygues.com : pourcentage de collaborateurs concernés par une enquête de satisfaction (France), pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation formalisé (France).

Le taux de participation aux élections CSE, CE et DUP augmente légèrement en 2018 et témoigne de l'importance et de la confiance accordées par les collaborateurs au bon fonctionnement et au renouvellement des instances représentatives du personnel. Cet indicateur vient confirmer la qualité du climat social.

Accords collectifs négociés

Périmètre ^a : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Dialogue social/Droit électoral/Droit syndical	2	23	1	99	6	4	135	n.a.
Rémunération/ Avantages sociaux/ Statuts collectifs	2	25	2	48	2	7	86	n.a.
Temps de travail Organisation du travail	3	3		10	1	4	21	n.a.
Qualité de vie au travail/ Diversité et mixité des métiers		2		11	1	2	16	n.a.
Gestion des emplois et des parcours professionnels		5	1			1	7	n.a.
Autres		1			3		4	n.a.
Total du nombre d'accords collectifs négociés, y compris NAO ^b	7	59	4	168	13	18	269	185

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

(b) négociation annuelle obligatoire

L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

n.a. : non applicable

En 2018, 50 % des accords ont concerné le dialogue social, le droit électoral et syndical, 32 % les rémunérations et les avantages sociaux, 8 % le temps de travail et l'organisation du travail, 6 % la qualité de vie au travail (QVT) et la diversité, 3 % la gestion des emplois.

Animer le dialogue avec les collaborateurs

Le réseau collaboratif *Yammer Bouygues*, ouvert en 2015 à tous les collaborateurs du groupe Bouygues disposant d'une adresse e-mail, met à leur disposition un espace de dialogue ouvert et transparent où les utilisateurs peuvent s'informer sur l'actualité du Groupe et partager, au travers de communautés thématiques, les bonnes pratiques de leur métier.

C'est au travers de cet outil que la direction générale du Groupe communique et informe les collaborateurs avec la rubrique "La newsroom du Groupe".

En complément, les cinq métiers du groupe Bouygues disposent de leurs propres réseaux collaboratifs. Ces réseaux utilisent la même plateforme logicielle (Yammer de Microsoft), facilitant ainsi l'appropriation par tous de ce nouvel outil de travail. Au sein du Groupe, sur toutes ses implantations dans le monde, existent des canaux de communication interactive à large diffusion pour faciliter les échanges (réseaux sociaux d'entreprise, tchat, etc.). Tout au long de l'année, diverses manifestations sont organisées dans les métiers afin de créer des opportunités de rencontres et multiplier les échanges.

En 2018, Bouygues Immobilier, Colas et TF1 ont mené des enquêtes de perception auprès de leurs collaborateurs. Bouygues Construction a mené une enquête de satisfaction auprès de la nouvelle filière Prévention-Santé-Sécurité (504 personnes). Cette enquête, à laquelle 75 % des collaborateurs ont participé, a produit des résultats très satisfaisants.

Chez **Bouygues Construction**, l'année 2018 a été marquée par la signature du premier accord Groupe sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT). Cette signature à l'échelle du groupe Bouygues Construction illustre l'engagement de la direction générale et des partenaires sociaux sur ce thème, en France et également à l'international. Cet engagement se matérialise par la mise en œuvre du plan de déploiement de la démarche Harmonies. Dans ce texte sont évoqués les mesures à adopter et engagements en termes de droit à la déconnexion, développement et audit de l'indice de développement RH, modernisation des comportements managériaux, "e-conciergerie", etc. Chaque société a l'opportunité d'enrichir cette dynamique en partageant des bonnes pratiques développées localement

En 2018, **Bouygues Immobilier** a créé, au sein de la direction générale Transformation digitale et RH, la direction de l'expérience Collaborateurs. Celle-ci regroupe des services mutualisés pour les collaborateurs (formation, gestion des talents, "lab RH", environnement de travail, paie et gestion administrative, données et solutions RH). Objectif : offrir au collaborateur une expérience dans l'entreprise à l'image de celle qu'il lui est demandé de faire vivre à ses clients.

Colas poursuit le développement de sa communication digitale en interne, notamment au travers du réseau Yammer. Qu'il s'agisse de communautés thématiques (métiers, projets) ou géographiques (vie de ses sites tels que celui de Paris, Magny-les-Hameaux, etc.), les collaborateurs renforcent leur maîtrise des réseaux et du travail collaboratif. Cette dynamique devrait se poursuivre avec la mise en œuvre d'une démarche de gestion de la connaissance (*Knowledge Management*). Dans le domaine digital, un portail Collaborateur au service des collaborateurs et des managers regroupe notamment de nouveaux services RH tels qu'un coffre-fort numérique ou des "Selfs" (Congés et RH). L'objectif est de créer une proximité accrue avec les collaborateurs et une meilleure interaction. La mise en œuvre d'un outil pilote fin 2018 doit permettre un déploiement en 2019 au niveau métropolitain.

Au sein du groupe **TF1**, l'animation du dialogue avec les collaborateurs est quotidienne grâce au digital. En 2018, 80 % des collaborateurs se rendaient sur l'Intranet au moins une fois par semaine. Ils le reconnaissent comme étant le premier outil d'information sur la vie du groupe. Il renvoie vers le réseau social *Workplace by Facebook*, le portail *ByLink* (Intranet du groupe Bouygues) et le canal vidéo interne. Ce dernier met notamment en avant les contributions des collaborateurs publiées sur Twitter ou sur le réseau Yammer de TF1. Un dialogue de terrain s'ouvre aussi au travers :

- de rendez-vous présentiels tels que la "MasterClass" mensuelle ;
- le "Meet up" hebdomadaire, organisé par le réseau mixte Fifty-Fifty, le "Business Lab" des intrapreneurs du groupe ou par les jeunes du "3.0" ;
- le comité TF1 Initiatives ; ou encore ;
- les démonstrations technologiques dans des lieux spécifiques situés sur ses différents sites ou en extérieur.

Chaque année, la "Semaine de l'engagement" de TF1 Initiatives dont la marque regroupe les actions RSE du Groupe, propose aux collaborateurs de participer à des ateliers solidaires, des partages d'informations, et organise des hackathons pour des associations au service du mieux-vivre ensemble.

3.2.2.4 Une politique de rémunération reconnaissant le travail individuel et collectif

La politique de rémunération du Groupe répond à plusieurs enjeux : associer les collaborateurs aux résultats de l'entreprise, leur garantir une rétribution équitable, en valorisant le professionnalisme, le potentiel, et la performance individuelle et collective. Les priorités de cette politique sont d'assurer aux collaborateurs une rémunération globale, de s'adapter aux contextes professionnels et géographiques, de mener régulièrement des enquêtes et de faire en sorte que la restitution des décisions soit assurée de façon systématique.

Un système de rémunération globale

Partout dans le monde, il existe un système de rémunération globale pour l'ensemble des collaborateurs, composé d'un salaire de base et de primes variables (dont les modalités varient selon les pays et les métiers). Ce dispositif peut être complété par des avantages sociaux (couvertures Retraite, Santé et Prévoyance)

Cette politique est complétée en France par des dispositifs associant les collaborateurs aux résultats des différentes entités du Groupe. En effet, 99 % des collaborateurs sont couverts par des accords de participation et/ou d'intéressement. De plus, des dispositifs d'épargne salariale incitatifs (plan d'épargne d'entreprise (PEE), Perco, etc.) sont régulièrement enrichis par de nouvelles augmentations de capital réservées aux salariés (Bouygues Confiance n° 10 en 2018).

À l'international, des dispositifs comparables au PEE sont aussi déployés dans certains pays : au Royaume-Uni, "ShareBY" pour Bouygues Construction ou le *Colas UK Share Incentive Plan* pour Colas UK ; en Suisse et à Hong-Kong, un dispositif comparable au PEE.

Le Groupe souhaite aussi valoriser le professionnalisme et l'état d'esprit des meilleurs compagnons au travers de l'Ordre des compagnons du Minorange^a. **Bouygues Construction** et **Colas** comptent seize ordres de compagnonnage établis dans les principales implantations du Groupe. De son côté, **Bouygues Telecom** valorise le professionnalisme et le sens du service client de ses conseillers de clientèle à travers le "Cercle des chargés de clientèle", ainsi que la forte expertise de ses ingénieurs, membres cooptés et reconnus du "Club des experts Bouygues Telecom".

La politique de rémunération collective de **Bouygues Construction** a été renouvelée cette année avec la signature de nouveaux accords d'intéressement attestant d'un réel souhait de proximité des performances de chantier, et valorisant davantage les bons résultats en matière de sécurité.

Chez Bouygues Construction, la plateforme "Global HR" embarquant trois grands processus RH (rémunération, entretien annuel d'évaluation et gestion des talents) couvre maintenant 80 % des structures en France et à l'international. Cet outil facilite l'encadrement et l'harmonisation de ces trois processus clés, ainsi que le pilotage d'indicateurs RH stratégiques pour l'ensemble du périmètre de Bouygues Construction. Son déploiement a débuté en 2016 et devrait se poursuivre jusqu'en 2019.

Dans le cadre des revues de rémunération, **Bouygues Immobilier** pratique l'individualisation de la rémunération, tenant notamment compte de l'expérience et du parcours du collaborateur, de son professionnalisme, de ses performances ou encore de son potentiel d'évolution, et aussi des pratiques du marché.

3

(a) L'Ordre des compagnons du Minorange, créé par Francis Bouygues pour les métiers du bâtiment – et aujourd'hui déployé dans d'autres métiers – contribue à mettre en valeur l'exemplarité des compagnons dans tous les métiers de la construction.

Adapter les politiques de rémunération aux spécificités des profils et des zones géographiques

L'ensemble des métiers du Groupe veille au respect de l'égalité salariale femmes/hommes en portant une attention particulière lors des revues de rémunération.

Afin de répondre à des contextes économiques locaux différents, tant en France qu'à l'international, **Bouygues Construction** organise chaque année une campagne de revue de rémunération complétée par une revue exceptionnelle. Des dynamiques différentes coexistent néanmoins. Elles sont le reflet des disparités économiques locales mais l'ensemble s'intègre dans une politique générale.

Des politiques adaptées sont mises en place pour répondre à des enjeux tels que la tension sur le marché de l'emploi, la dynamique de l'activité ou encore l'inflation constatée dans la zone concernée. Des indicateurs (mixité femmes-hommes, transversalité, mobilité géographique et fonctionnelle, etc.) sont également à l'étude.

Bouygues Immobilier propose une personnalisation des avantages liés à l'attribution du droit à un véhicule de fonction avec le crédit Déplacement. Le collaborateur peut désormais choisir entre l'attribution d'un véhicule ou le versement d'une indemnité mensuelle. Celle-ci permet de couvrir ses frais de déplacements professionnels de proximité mais peut également être utilisée à des fins personnelles pour tout autre type de frais. Depuis quatre ans est également proposée la mise en place de retraites progressives avec maintien des cotisations à temps plein.

La politique de rémunération de **Colas** dans le monde est déclinée à partir de la note d'orientation annuelle émise par la direction générale, intégrant notamment le contexte économique, l'inflation, le marché du travail et les négociations salariales avec les partenaires sociaux. Cette politique de Colas assure une cohérence entre les emplois et les responsabilités, et favorise les jeunes, les talents, les promotions. Elle valorise le mérite et reconnaît les compétences des collaborateurs.

La politique de rémunération variable appliquée par Colas est basée sur la somme des performances de toutes les entités France et International. L'enveloppe distribuée par les filiales repose sur trois critères : le résultat du groupe Colas, celui de la filiale et les performances individuelles. Elle est déclinée à 100 % sur la performance individuelle pour les collaborateurs et intègre également la performance de la filiale ou de la filière pour le management.

Un outil de révision des salaires est mis à la disposition de chaque manager avec des tableaux de bord associés. Le manager dispose ainsi de toutes les informations nécessaires pour réévaluer les salaires de son équipe et soumettre, en un clic, sa proposition au "valideur" de la filiale puis du Groupe.

En 2018, **Bouygues Telecom** a mis l'accent sur une communication transparente sur sa politique de rémunération globale et ses dispositifs diversifiés, et lance notamment des ateliers de sensibilisation des managers à la rémunération.

Mener régulièrement des études de rémunération

Afin de positionner les rémunérations des collaborateurs par rapport au marché, les cinq métiers ont recours à des enquêtes faisant état des pratiques salariales propres aux métiers et des niveaux de rémunération par fonction.

Ces pratiques pour la France sont complétées par un référentiel sur les niveaux de rémunération de la population cadre de l'ensemble des métiers du Groupe.

Soucieuse de confronter ses pratiques de rémunération à celles du marché, **Bouygues Immobilier** participe annuellement à l'enquête nationale de rémunération menée par le cabinet Aon sur les métiers de la promotion immobilière. Cette année encore, cette enquête révèle que la rémunération globale chez Bouygues Immobilier se situe au niveau de la médiane marché, référence du secteur de la promotion.

Aux États-Unis, compte tenu des disparités géographiques des implantations dans l'Ouest (Californie, Nevada), le centre (Arkansas, Colorado, Dakota du Sud, Illinois, Missouri, Nebraska, Wyoming), l'Est (Alabama, Caroline du Nord, Caroline du Sud, Floride, Géorgie, Kentucky, New York, Ohio, Pennsylvanie, Tennessee, Virginie), **Colas Inc.** s'appuie sur des enquêtes de rémunération locales pour établir les rémunérations des collaborateurs en cohérence avec le marché local. Colas Canada base également le niveau des rémunérations sur des enquêtes locales. S'agissant des salariés syndiqués, les rémunérations sont le fruit des négociations collectives applicables aux entreprises.

En Europe du Nord, dans certains pays, des analyses de marché ont permis d'identifier des retards de rémunération dans les filières Exploitation et Études, conduisant les filiales concernées à prévoir des rattrapages. En Europe centrale, la mise sous tension du marché de l'emploi, en raison de la réalisation de nombreux projets d'infrastructures, conduit à des revalorisations de rémunérations dans certaines structures. L'ensemble des pays d'Europe s'appuie sur un *benchmark* des salaires du secteur.

En Afrique, les filiales du Maroc, de la Côte d'Ivoire et du Gabon se sont appuyées sur des enquêtes de marché et des meilleures pratiques pour revoir leur processus de rémunération au travers de règles équitables rétribuant la performance afin de mieux objectiver, piloter, retenir et attirer.

TF1 a recours à un certain nombre d'études de rémunération telles que l'enquête générale Industrie/Médias "SBF 120 Dirigeants" de la société Tower Watson ou celle du SNPTV^a. Ces référentiels ont permis au groupe TF1 la mise en place d'outils de gestion des rémunérations.

De même, Bouygues Telecom a participé à trois enquêtes de rémunération en 2018 : marché et secteur *High Tech* avec Willis Towers Watson et l'Humapp, et sur la population informatique avec Lee Hecht Harrison – Altedia offrant différents niveaux d'analyse en entonnoir.

Assurer systématiquement des restitutions

Le processus de revue des rémunérations du groupe Bouygues prévoit une phase de restitution systématique et argumentée, réalisée par le manager au cours d'un entretien avec chacun de ses collaborateurs.

Les collaborateurs de Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Telecom ont par ailleurs accès à leur "bilan social individualisé", document synthétisant les différents éléments qui composent leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés.

Chez Bouygues Construction, l'outil "Global HR" contribue à une bonne préparation de cet échange en apportant au manager toutes les informations sur la rémunération et l'évaluation de ses collaborateurs.

Bouygues Immobilier s'attache à sensibiliser ses managers au processus de rémunération dans sa globalité et, en particulier, à l'exercice de restitution individualisée au collaborateur.

(a) Syndicat national de la publicité télévisée

Évolution des salaires en France

Salaires annuels bruts moyens en France, par statut et évolution^a

Périmètre ^b : France en euros	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier ^c	Colas	TF1 ^d	Bouygues Telecom ^e
Cadres	82 899	59 222	70 903	62 145	72 304	62 064
Évolution par rapport à 2017 ^f	1,7 %	=	1,6 %	1,0 %	2,2 %	=
Etam	39 406	32 893	32 762	37 339	40 844	27 445
Évolution par rapport à 2017 ^f	- 1,3 %	1,1 %	0,6 %	1,7 %	3,1 %	0,4 %
Compagnons		28 225		27 084		
Évolution par rapport à 2017 ^f		1,4 %		2,0 %		

(a) effectifs actifs en contrats permanents

(b) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

(c) hors vendeurs

(d) y compris journalistes

(e) y compris conseillers de clientèle

(f) évolution calculée sur la base des salaires moyens de l'année précédente

Indicateurs disponibles sur bouygues.com : total abondement PEE brut (France), montant d'abondement Perco brut (France), montant de l'intéressement et participation (sommes versées en 2018 au titre de 2017, France), collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion (France)

Il est à noter que la progression des salaires la plus significative concerne la population des compagnons chez Bouygues Construction et Colas.

3

Avantages octroyés aux salariés

en millions d'euros	2018	2017 Retraité	2016
Résultat net	1 453	1 201	784
Coûts des avantages octroyés aux salariés, hors dividendes	203	209	175
Résultat avant charges liées aux avantages octroyés aux salariés	1 656	1 410	959
Coûts des avantages octroyés aux salariés, y compris dividendes	(280)	(281)	(248)
Dividendes à verser aux actionnaires non salariés au titre de l'année	(633)	(601)	(535)
Affectation aux réserves	743	528	176

Les avantages octroyés aux salariés par le Groupe tiennent compte de la participation, de l'intéressement, de l'abondement versé au titre du PEE et du Perco, de la charge comptabilisée en norme IFRS sur les programmes d'épargne salariale Bouygues Confiance et sur les stock-options, ainsi que les dividendes à verser aux salariés.

Le solde du résultat net 2018 après avantages octroyés aux salariés et distribution aux actionnaires a été affecté aux réserves pour 743 millions d'euros.

3.2.3 Développer le potentiel humain

Le groupe Bouygues s'attache à construire pour ses collaborateurs un environnement propice au développement de leur employabilité et à la professionnalisation de leurs compétences grâce à des dispositifs d'accompagnement de leur parcours professionnel.

La systématisation des entretiens d'échanges entre managers et collaborateurs, formalisés dans tous les métiers, l'accès à la formation pour tous les collaborateurs du Groupe, et la présence de directions Mobilité au sein de chaque entité contribuent à la réalisation d'actions concrètes sur le plan national et international, en lien avec les objectifs stratégiques des métiers.

3.2.3.1 Intégrer les collaborateurs et les accompagner dans leurs parcours de carrière

Intégrer les nouveaux collaborateurs en s'aidant d'outils digitaux

L'intégration par l'alternance, les stages de fin d'études, le tutorat, les journées d'accueil Groupe, les journées d'accueil spécifiques à chaque métier sont autant de moyens utilisés dans le groupe Bouygues pour réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs. Les programmes de formation des jeunes cadres à potentiel (*graduates programmes*) de Bouygues Construction,

Bouygues Immobilier et Colas, ainsi que les parcours d'intégration digitaux (sous forme, notamment, de *Serious Games*^a et de MOOC^b), y contribuent également. La formation de jeunes en cursus d'alternance permet de constituer un important vivier de recrutement pour toutes les filiales du Groupe qui accueillent des jeunes dans tous les métiers et à tous niveaux d'études, allant du CAP au bac + 5.



"In'Pulse", parcours d'intégration 100 % digital et commun à tous les métiers et entités de **Bouygues Construction**, est la première étape de l'intégration des collaborateurs de niveau Etam/Cadres. Ce voyage virtuel permet aux nouvelles recrues de découvrir la culture, l'histoire, les grandes réalisations et implantations, et de mieux comprendre les valeurs, les axes stratégiques et l'organisation de Bouygues Construction. Un an après son lancement, ce parcours d'intégration a été déployé auprès de 6 700 nouveaux collaborateurs. Courant 2019, un nouveau module sera développé pour accompagner encore mieux l'arrivée des nouveaux collaborateurs et un programme d'animation de cette communauté sera lancé. En complément d'"In'Pulse", la filière Finance de Bouygues Construction a lancé en septembre 2018 "Objective Finance", parcours d'intégration digital dédié à ces métiers.

Enfin, les outils d'intégration ont également fait peau neuve en 2018. La refonte et la dématérialisation des livrets d'accueil ont été finalisées chez Bouygues Energies & Services. Elle propose aujourd'hui un "Parcours Starter" virtuel complet impliquant fortement la communauté RH et les managers.

Depuis plusieurs années, Bouygues Immobilier organise la journée "BI Campus" qui est l'occasion pour l'entreprise de réaffirmer les fondamentaux de sa politique RH auprès des stagiaires et apprentis. Elle permet également aux jeunes de développer leur réseau au sein de l'entreprise.

Dans les premiers mois de son arrivée, le nouveau collaborateur est invité à suivre trois modules en ligne au moyen de la plateforme digitale de formation. Il est ensuite invité à deux jours de formation en présentiel pendant lesquels il va rencontrer les membres du comité stratégique. À noter qu'en 2018, ces deux jours de présentiel comprennent une demi-journée consacrée à la démarche "100 % clients" afin de sensibiliser tous les collaborateurs aux activités et à la stratégie commerciale de Bouygues Immobilier.

En 2018, **Bouygues Immobilier** poursuit l'animation de son "Comité impertinent Nouvelle génération" (Coming) pour réexaminer la vision et les décisions du comité stratégique de Bouygues Immobilier et ainsi donner la parole aux nouvelles générations.

L'intégration des jeunes cadres débutants de **Colas** s'effectue selon un parcours d'intégration sur le terrain. Ceci permet à un(e) ingénieur Travaux, par exemple, de se former avec les équipes sur les chantiers avant de se voir confier progressivement des responsabilités. Un tour de France offre au débutant d'effectuer trois ou quatre étapes dans différentes filiales, voire un tour de région au sein d'une même filiale. En 2018, quarante postes de tour de France ont été pourvus. Le cadre débutant suit l'Université Colas, en général durant sa deuxième année d'ancienneté. L'objectif est de développer l'autonomie, la responsabilité, le travail en équipe et la connaissance du groupe. L'évolution de carrière vers des responsabilités de management se concrétise rapidement dans les trois à dix premières années selon la filière métier.

Colas a également mis en place en 2018 un programme "graduate (diplômé) Tour du Monde" en vue d'attirer des talents, à destination plus spécifiquement des grandes écoles d'ingénieurs (Mines, Ponts, Centrale, etc.). Le programme, à la carte et modulable selon les profils, consiste à effectuer trois étapes en dix-huit mois, dont deux à l'international, avec un coaching personnalisé d'un membre d'une équipe de direction, ainsi qu'un RH référent tout au long du parcours.

Ces actions se traduisent par une fierté d'appartenance au groupe :

- 7^e meilleure entreprise où faire son stage, selon le classement 2018 de Colas par l'organisme Choosemycompany ;
- 8^e meilleure entreprise où travailler, selon le classement 2018 de Colas par l'organisme Choosemycompany ;
- 4^e meilleur employeur 2018 du BTP, selon le classement de Colas par le magazine *Capital*.

L'effort d'intégration de jeunes se traduit aussi par le biais de recrutements de VIE^c dans les fonctions techniques comme dans les fonctions support. En 2018, 21 jeunes ont ainsi été intégrés, dont trois en Amérique du Nord.

TF1 a déployé un processus d'intégration totalement digital via son SIRH "Carrières Positives" depuis 2016. Il permet une dématérialisation complète des données et documents des nouveaux arrivants et une prise de connaissance du cadre social de l'entreprise avant même le premier jour de collaboration.

Par ailleurs, un *buddy* (correspondant(e) interne au sein de l'entreprise) est attribué à tout nouvel arrivant en CDI, son rôle étant de faciliter l'intégration de chaque nouvel(le) embauché(e) en partageant sa connaissance du groupe et de ses équipes.

Bouygues Telecom a mis en place un certain nombre de dispositifs :

- lancement des réseaux Alumni internes pour les collaborateurs : animations du réseau lors de petits-déjeuners et d'*afterworks* (rencontres après le travail), lancement de la plateforme digitale "Myjobglasses" (mise en relation d'étudiants avec les managers ambassadeurs, etc.) ;
- animation de la communauté des stagiaires et apprentis : journées d'intégration spécifiques, des *afterworks* et des participations guidées aux événements clés de l'année ;
- en 2018, Bouygues Telecom organise pour la deuxième année une journée "On-Boarding" à destination de ses stagiaires et alternants. Articulée autour d'un parcours de découverte ludique, les jeunes talents ont l'opportunité de rencontrer les alumni et opérationnels afin de partager leurs expériences *in vivo*. À la fin de leurs missions de stage ou alternance, Bouygues Telecom organise également un événement de "Off-Boarding" pour accompagner la prochaine étape de leur vie professionnelle dans ou en dehors de l'entreprise, en faire des prescripteurs de la marque employeur et constituer un vivier de talents ;
- parallèlement, en 2018, Bouygues Telecom a lancé ses journées d'intégration à fréquence trimestrielle, première étape marquante du lancement de riches parcours d'intégration à destination de ses collaborateurs : plus de quarante opérationnels se sont mobilisés pour une découverte approfondie de l'entreprise.

(a) application informatique dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects sérieux (*Serious*) tels que l'enseignement, l'apprentissage, la communication ou encore l'information avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (*Game*), selon la définition du chercheur Julian Alvarez

(b) *Massive Open Online Courses*, cours en ligne ouverts à tous

(c) volontariat international en entreprise

Contrats en alternance

Périmètre ^a : France	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de contrats d'apprentissage accueillis dans l'année	3	332	23	503	50	71	982	835
Nombre de contrats de professionnalisation accueillis dans l'année	4	215	92	303	130	295	1 039	832
TOTAL	7	547	115	806	180	366	2 021	1 667

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)
L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

Le haut niveau de recrutement en France et la progression des opportunités d'accueil ont largement favorisé le recours aux contrats en alternance, en hausse de plus de 21 % par rapport à l'année précédente. L'appel à l'alternance marque la volonté du Groupe de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.

Favoriser l'évolution au sein du Groupe

La mobilité est un vecteur d'enrichissement et d'employabilité pour les collaborateurs. Les équipes et les outils spécifiquement mis en place dans tous les métiers favorisent la diffusion des offres, promeuvent la diversité des opportunités du Groupe et assurent l'accompagnement des collaborateurs dans leurs démarches de mobilité. Les métiers s'appuient sur la direction centrale Mobilité du Groupe qui propose de faciliter la mobilité entre les cinq métiers. Le nombre moyen de postes à pourvoir affichés sur *Moby clic*^a s'élève à 1 000 postes en permanence sur l'année 2018.

En France, le dispositif est complété par des comités Mobilité situés en région et par un comité de coordination et de reclassement Groupe. En 2019, un forum Mobilité représentant tous les métiers du Groupe se tiendra sur le site de Bouygues Construction.

Partie intégrante de l'ADN de **Bouygues Construction**, la mobilité fonctionnelle et géographique est une réelle source d'enrichissement professionnel pour le collaborateur et pour l'entreprise. Un forum Mobilité Bouygues Construction, articulé autour de ses différents métiers (développement immobilier/commerce, études/techniques, production/construction, fonctions transversales et exploitations/services) et/ou des zones géographiques, a été organisé ces deux dernières années.

En 2018, dans le cadre de la négociation de son accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, **Bouygues Immobilier** a mis en place des plans d'action pour accompagner la transformation de l'entreprise en adaptant les compétences aux nouveaux métiers, en valorisant des modes d'organisation agiles et collaboratifs, notamment en soutenant toutes les formes de mobilité.

La politique de mobilité de **Colas** s'inscrit de longue date dans le développement des parcours professionnels. L'objectif est de favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique. Objectifs : répondre aux aspirations professionnelles et/ou personnelles des collaborateurs, ainsi qu'aux besoins de l'entreprise liés à son évolution. L'un des enjeux de cette politique est de faire coïncider le développement des talents avec les performances du groupe Colas. La mobilité intra-filiale ou inter-filiale concerne tous les collaborateurs, en France comme à l'international. Les principes et règles fondamentaux sont exposés dans la charte mobilité Colas, disponible sur l'Intranet e-colas. Il y est rappelé notamment que le

processus s'appuie sur une relation de partenariat entre le collaborateur, le manager et le service des ressources humaines. Il est également précisé que des dispositifs spécifiques d'aide à la mobilité sont prévus, tant pour les mutations que pour les expatriations et les détachements.

La bourse à l'emploi "Nomades", accessible sur l'Intranet e-colas et relayée par la plateforme *Moby clic*^a du groupe Bouygues, propose des offres d'emploi internes.

Les filiales, notamment à l'international, disposent souvent de leurs propres outils d'information sur les opportunités offertes aux collaborateurs.

Une démarche sur l'étude des emplois clés a été menée en 2018 en collaboration avec les filiales. Cette approche va permettre d'élaborer un référentiel Emploi enrichi de l'ensemble des compétences associées. À travers le projet d'entreprise "One Colas", décliné à l'international sous le nom de "Route 22", la direction générale de Colas a réaffirmé sa volonté d'internationaliser ses ressources à travers

- le recrutement de profils internationaux ;
- le développement de carrière des collaborateurs français et internationaux ; et
- l'intensification des parcours professionnels entre les différentes zones et les différents continents.

La cellule Mobilité de **TF1** s'est fixé un objectif 2018 de 150 mobilités. En tout, 134 mobilités ont été réalisées. Des "Ateliers Carrière", organisés selon quatre thématiques, sont proposés (Faire son CV, Comprendre LinkedIn, Réussir son entretien, Construire son réseau). Ainsi, la cellule Mobilité de TF1 a réalisé 44 sessions et formé 191 collaborateurs.

La cellule Mobilité a également lancé le dispositif "Vis ma vie Mobilité" qui permet à un collaborateur d'avancer dans son projet en découvrant durant trois jours maximum un métier susceptible de l'intéresser.

Soucieuse de développer l'employabilité et la mobilité de ses collaborateurs, **Bouygues Telecom** renforce l'accompagnement de ses équipes avec la mise en ligne d'un portail dédié au développement professionnel. L'offre "Dev Pro" propose de multiples dispositifs collectifs et individuels ("Booster pro", entretien conseil, "@toutjob", mobilité volontaire sécurisée, etc.) afin d'accompagner la réflexion des collaborateurs dans la construction de leur projet professionnel.

3

(a) site extranet consacré à la mobilité interne dans le Groupe et accessible à tous les collaborateurs dotés d'une adresse e-mail

Bouygues Telecom a fait de l'innovation interne une source permanente de motivation et de développement des collaborateurs avec l'organisation annuelle des "Innovation Days", la participation au concours "IOT Challenges Bouygues", la rencontre de collaborateurs et managers avec des start-up (programme Talent Bouygues Telecom Initiatives, immersion et training des 800 managers de proximité au sein de l'incubateur Makesense).

Gérer les talents

L'identification, la rétention et le développement des talents sont au cœur des dispositifs mis en place dans les différents métiers du Groupe. Ils contribuent à favoriser la performance et l'engagement des collaborateurs et des équipes. Les dispositifs mis en place encouragent l'innovation à travers des parcours professionnels diversifiés et un accès aux cycles de formation managériale du Groupe.

Depuis 2018, une charte de l'intrapreneuriat organise les conditions d'accompagnement des collaborateurs souhaitant développer leur projet dans ce cadre.

Des comités Carrières existent dans tous les métiers. Cette année, au niveau du Groupe, deux comités Carrières pour la filière métier Juridique et IT ont été mis en place. L'objectif est d'étendre ces rencontres en 2019. Chaque métier du Groupe déploie également des solutions ciblées pour répondre à ces enjeux.

L'identification des talents chez **Bouygues Construction** est un processus mondial qui permet de mettre en place, grâce à des suivis individualisés, des parcours de carrière diversifiés, ainsi que des accompagnements de développement spécifiques. La politique de gestion des talents est pilotée par une direction spécifique. Celle-ci accompagne la transformation de Bouygues Construction vers plus de transversalité, de mobilité et de partage de ses collaborateurs identifiés comme talents.

Bouygues Immobilier a mis en place en 2018 une nouvelle politique de management des talents. Cette nouvelle politique passe par des entretiens individuels plus réguliers avec l'ensemble des collaborateurs identifiés dans la démarche, un élargissement du nombre de programmes de *talent management*, la mise en place d'un nouvel outil d'identification des talents ; la redéfinition des attentes en matière de posture managériale et de leadership.

La démarche "Point Carrières", portée par la direction des ressources humaines du groupe **Colas**, a été poursuivie en 2018 pour recueillir les aspirations des collaborateurs, proposer des postes et ainsi mieux anticiper les parcours.

De plus, les comités Carrières ont été relancés pour réfléchir à l'évolution et à l'accompagnement des meilleurs talents dans l'entreprise et préparer les plans de succession des principaux managers.

Autre outil clé du pilotage des parcours, le référentiel des emplois et des compétences devrait être accessible aux collaborateurs prochainement. Grâce à des fiches Fonction permettant d'associer les emplois à des compétences clés, il sera possible de déterminer des trajectoires d'une filière à une autre, l'objectif étant de formaliser une visibilité sur la construction d'un parcours professionnel.

À l'international, pour la zone Europe, des programmes répondant aux besoins de formation, notamment en management et leadership, et en *Contract Management* (niveaux junior et senior), ont été mis en place. La première session du programme intitulé "Advance Program for International Leaders" (APIL), destiné à des managers internationaux de Colas, s'est déroulée en 2017 et 2018 ; elle a réuni neuf collaborateurs de nationalités différentes.

(a) École supérieure des sciences économiques et commerciales

(b) espaces de travail partagés

Dans un objectif de fidélisation et de récompense des talents, **TF1** a mis en place en 2018 le programme d'excellence "One's". En partenariat avec l'Essec^a, ce programme regroupe différents formats tels que du présentiel académique, du coaching ou encore du *coworking*^b. Au-delà de ce programme, une revue annuelle des talents permet d'échanger sur l'accompagnement visé pour les populations de managers clés.

Bouygues Telecom a lancé la refonte de son écosystème de gestion des talents qui a conduit à :

- renforcer le management de la performance avec la refonte de l'entretien de performance et la mise à disposition d'une bibliothèque d'objectifs qualitatifs représentant les enjeux stratégiques de l'entreprise ;
- garantir le bon niveau de compétences, aujourd'hui et demain, à travers le *work force planning* (planning des équipes) Métiers afin d'identifier les besoins en compétences cibles et les compétences distinctives ;
- développer l'employabilité de ses collaborateurs avec la proposition de nombreux parcours de formation Métiers certifiants et diplômants ;
- améliorer la productivité et l'efficacité de ses processus RH (simplification des outils et processus).

3.2.3.2 Développer les compétences en proposant une offre de formation diversifiée

Le recueil des besoins de formation est assuré par les managers, responsables Ressources humaines et directions Formation de tous les métiers du Groupe. Des espaces d'échanges (entretien annuel, entretien professionnel, etc.), organisés entre le manager et ses collaborateurs, favorisent le diagnostic et la remontée des besoins de formation.

Les directions Formation et Université des cinq métiers du Groupe visent à développer, à travers des actions de proximité, les compétences techniques ou managériales des collaborateurs, à court ou moyen terme et à tous les niveaux de l'organisation. L'Institut du Management Bouygues assure la formation des cadres dirigeants de niveau Groupe. Tous les métiers ont par ailleurs déployé des plateformes de formation digitales.

Accompagner les parcours professionnels

En nombre croissant, les parcours professionnalisants, certifiants ou diplômants, permettent de soutenir le développement de l'employabilité des collaborateurs du Groupe. Des dispositifs sont par ailleurs en place, en France comme à l'international, pour mettre à niveau la formation initiale des collaborateurs qui le désirent (cours d'alphabétisation, etc.).

Le CFA Gustave Eiffel (majoritairement spécialisé dans la formation aux métiers de la construction), dans lequel le Groupe s'est toujours fortement investi, développe depuis plusieurs années avec succès une activité de formation continue et une expertise liée à l'intégration et à la formation de publics en alternance et en insertion. En 2018, le CFA Gustave Eiffel, qui accueillait 360 jeunes alternants, obtenait un taux de réussite aux examens de 89 %.

Permettre à chacun d'avoir un parcours professionnel adapté à ses aptitudes et compétences nécessite de donner aux collaborateurs la possibilité d'avoir une visibilité exhaustive sur les métiers existant dans son entreprise. Pour ce faire, cinq centres de formation ont été créés par **Bouygues Construction** en France et à l'international (Afrique, Asie, Canada et Royaume-Uni). Ils permettent de décliner l'offre de formation de Bouygues Construction University à l'international et notamment les parcours métiers. Certaines entités ont aussi lancé leur chaîne YouTube collaborative

en interne. Les collaborateurs peuvent y poster des vidéos de présentation de leurs missions, leurs bonnes pratiques, etc.

Afin de valoriser et simplifier l'accès à la formation, Bouygues Construction lance "Global RH formation". Ce nouvel outil permet d'accéder directement à l'offre de formation et notamment aux parcours de formation déclinés par thème et filière métier. Il implique davantage les managers en les mettant au cœur du processus de recueil des besoins de formation.

Pour garantir sa bonne marche, contribuer à son développement et à sa croissance, **Bouygues Immobilier** s'attache à assurer un socle commun de valeurs et de compétences à ses collaborateurs et un service de qualité à ses clients. Une politique de formation innovante soutient la stratégie et le développement de l'entreprise. Ainsi, des parcours métiers sur mesure ont été mis en place pour accompagner les nécessaires évolutions en matière de compétences (par exemple, "Académie Client" pour la filière Relations Clients, Business University pour la filière commerciale).

En France métropolitaine, une politique d'accompagnement des parcours professionnels a été définie et mise en œuvre chez **Colas** dans le cadre de l'accord GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), signé par Colas avec ses partenaires sociaux en décembre 2016 et conclu pour cinq ans (2017-2021), avec pour objectifs de faire évoluer et de renforcer le dispositif de gestion des parcours.

Au cœur de cette démarche se trouve l'entretien individuel d'échange, moment privilégié et outil clé de la construction des parcours professionnels.

L'école de formation "Colas Campus", riche de près de 200 programmes de formation personnalisés et conçus par et pour Colas, a accueilli 4 232 collaborateurs francophones venant de tous horizons.

Outre les formations dédiées à la prévention et à la sécurité qui constituent 48,6 % des heures réalisées, Colas a donné la priorité au renforcement des compétences techniques métier (près de 19 % des heures réalisées) afin de renforcer l'excellence opérationnelle sur les chantiers.

TFI a développé en 2018 un parcours de formation au leadership sur mesure, certifié par l'EM Lyon et dont le déploiement est prévu en 2019.



Depuis 2016, **Bouygues Telecom** a renforcé son investissement en formation en vue de développer l'employabilité de ses collaborateurs. Elle leur propose, au-delà du dispositif de plan de formation annuel, de suivre des parcours de formation aux métiers en vue de l'obtention de certifications, de titres ou de diplômes.

Ainsi l'entreprise définit quatre grands axes de formation qui lui semblent prioritaires pour les trois prochaines années :

- développer les compétences clés et l'employabilité ;
- poursuivre la transformation ;
- accélérer l'acculturation digitale ;
- renforcer l'expérience et la satisfaction client.

Bouygues Telecom a également enrichi le modèle des validations des acquis de l'expérience (VAE) en y adjoignant des jours de formation afin de faciliter la réussite de ses collaborateurs (VAE collectives).

Fin 2016, Bouygues Telecom a lancé son parcours certifiant "Chargé de portefeuille client" de vingt jours de formation afin de permettre à plus de 210 conseillers de clientèle d'obtenir un titre de niveau bac + 2.

Aujourd'hui, Bouygues Telecom propose à ses collaborateurs 91 parcours certifiants au moyen du CPF (compte personnel de formation).

Les "Académies Clients" Grand Public, BtoB et Technologie permettent de professionnaliser les métiers de la relation client et du commerce, ainsi que les métiers techniques.

Bouygues Telecom a lancé en juin 2018 deux "boutiques écoles" afin de former, avec de vrais clients, les collaborateurs travaillant en boutique.

Enfin, Bouygues Telecom sollicite ses hauts potentiels pour les faire participer aux ingénieries de formation dans le cadre de programmes de management et de transformation. De plus, Bouygues Telecom dispose d'experts référents métiers qui animent des communautés telles que le "Club des experts" (Réseau Télécom) ou le "Cercle des chargés de clientèle" (relation client).

Sensibiliser à la transformation numérique

Depuis 2018, l'ensemble des collaborateurs du Groupe a accès à la plateforme de formation en ligne "Netexplo" qui leur permet de renforcer leurs connaissances sur les enjeux de la transformation numérique et son implication sur leur métier. Ils peuvent en outre valider leurs connaissances grâce au passeport digital en ligne.

Prendre conscience de la révolution numérique qui est en cours, anticiper ses impacts sur l'entreprise (processus, métiers, etc.) et maintenir l'employabilité des collaborateurs sont trois enjeux clés pour **Bouygues Construction** et font partie intégrante de la politique de formation formalisée pour 2018-2020.

Bouygues Construction a débuté en 2018 la création d'adresses e-mail pour la population des compagnons, avec un accompagnement adéquat. À date, 1 730 adresses e-mails ont été créées.

Pour mieux accompagner ses dirigeants individuellement, Bouygues Construction University a également conçu un programme de *Digital Reverse Mentoring* permettant aux managers de trouver un appui et des clés de lecture auprès des générations "digitales". En remettant la relation humaine au cœur de la transformation digitale, ce programme a déjà été déployé en 2018 auprès de trois des cinq comités de direction de ses entités – Bouygues Bâtiment Ile-de-France, Bouygues Energies & Services et Bouygues Bâtiment International.

En 2018, **Bouygues Immobilier** a mis en place des formations pour accompagner le déploiement de nouveaux outils digitaux, tels que le BIM^a (maquette numérique) ou un nouveau CRM^b (logiciel de gestion de la relation client).

Colas fait un effort particulier en matière de transformation numérique par la mise en œuvre du dispositif "UniOne Digital". Cette tournée des sièges des filiales régionales dans toute la France visait à informer et former les collaborateurs aux nouveaux usages induits par le digital et l'utilisation des outils collaboratifs (SharePoint, Teams, Yammer). Des dispositifs visent à les aider dans l'appropriation de ces nouveaux outils, notamment l'académie digitale "Netexplo" mais aussi l'offre digitale de formation Colas sur les outils bureautiques ("Vodéclic").

TFI a poursuivi et finalisé le déploiement initié en 2017 des "Parcours Connect" (certifiants), destinés à l'ensemble des collaborateurs, tous niveaux hiérarchiques confondus, permettant de bénéficier, durant trois jours,

- d'un décryptage de la stratégie de l'entreprise et de son écosystème ;
- d'une ouverture vers l'extérieur dans les domaines de l'innovation, du commercial et du numérique grâce à une *learning expedition* (voyage d'exploration), au sein de sociétés du numérique ou opérant elles-mêmes une transformation numérique.

Chez **Bouygues Telecom**, une nouvelle plateforme de LMS^c a été lancée à la rentrée 2018. Elle offre la possibilité de suivre des modules de formation sur smartphone ou tablette, avec une interface plus conviviale et intuitive.

3

(a) Building Information Modeling
 (b) Customer Relationship Management
 (c) Learning Management System

Transformer les modes d'apprentissage et les processus de formation

La digitalisation des modalités d'apprentissage permet de favoriser un accès plus large aux contenus et de proposer des parcours de formation adaptés aux contraintes opérationnelles des collaborateurs. Des techniques pédagogiques innovantes (*Serious Games*^a, MOOC^b, SPOC^c, etc.) favorisent l'appropriation de nouveaux contenus. Cinq métiers du groupe Bouygues disposent de plateformes digitales de formation : Bouygues Construction ("ByLe@rn"), Bouygues Immobilier ("BI Learn"), Colas (Colas Campus), TF1 et Bouygues Telecom ("e-campus").

Maîtriser les nouvelles méthodes de travail et réexaminer ses habitudes contribuent à la montée en compétence des collaborateurs : Bouygues Construction IT a donc créé et déployé une formation dédiée au *design thinking* et à l'agilité.

La plateforme de formation en ligne de **Bouygues Construction**, "ByLe@rn", a fait l'objet d'une refonte qui poursuit trois objectifs :

- replacer l'utilisateur au centre des usages ;
- donner un rôle plus grand aux managers ; et
- permettre à chaque collaborateur de devenir formateur en contribuant librement à un catalogue de contenus communs.

Dès son lancement et de façon croissante courant 2019, "ByLe@rn" va s'étoffer de plusieurs contenus extérieurs sourcés par les équipes de Bouygues Construction University, accessibles en libre-service pour l'ensemble des collaborateurs du groupe. En outre, le nombre de formations effectuées en classe virtuelle augmente chaque année.

Bouygues Immobilier continue la digitalisation de ses modes d'apprentissage à travers l'usage de sa plateforme LMS^d. En libre accès, elle permet de se former à distance selon son rythme et ses besoins, complétant ainsi les formations en présentiel. D'autres modalités de formation à distance sont déployées : classes virtuelles, *webinar*, tutoriels, etc.

Chez **Bouygues Immobilier**, chaque collaborateur est acteur du développement de ses compétences et peut saisir directement sa demande de formation individuelle, soumise ensuite à la validation de son manager (ou refus motivé). Les managers peuvent également saisir une demande individuelle pour leurs collaborateurs. Les demandes individuelles sont ensuite validées par la DRH en tenant compte de l'investissement réalisé au titre des formations collectives en lien avec les projets stratégiques de l'entreprise. Les formations validées sont alors formalisées dans l'outil et constituent le plan de formation.

En juin 2018, la plateforme en ligne **Colas Campus** donnant accès à une offre de formation digitale a été ouverte à toutes les zones de l'international non couvertes jusqu'alors. Tout collaborateur du groupe disposant d'une adresse e-mail, quelle que soit sa localisation dans le monde, a désormais accès à un catalogue de formations en ligne proposant des modules aux formats innovants.

Au cours de l'année, de nombreuses nouveautés ont été déployées sur cette plateforme dont une dizaine de tutoriels métiers, disponibles en treize langues et visant à présenter des tours de main et des astuces pour la réalisation des chantiers ou des modules d'une grande diversité. Ces modules portent par exemple sur la performance commerciale dans le cadre de travaux réalisés pour les particuliers, sur les règles de sûreté applicables dans le Groupe, sur l'utilisation d'un compte sur le réseau professionnel LinkedIn au profit de la marque employeur, etc. Nombre de ces contenus sont accessibles sur une application mobile spécifique, téléchargeable sur smartphone et tablette numérique.

Depuis son ouverture en juin 2018, la plateforme a accueilli plus de 67 000 connexions et dispensé plus de 21 000 heures de formation.

Les moyens déployés chez **TF1** visent à développer une culture apprenante, de partage et transmission de compétences en :

- proposant des formats d'apprentissage variés (cf. 3.2.2.3) ;
- associant les collaborateurs à chaque étape de construction des parcours (co-création, participation au pilote, retours d'expérience et évolution permanente) ;
- valorisant les expertises internes par la formation interne, le *mentoring*, le tutorat.

Depuis 2017, **Bouygues Telecom** enrichit son offre de formation numérique et fait de l'"e-campus" la plateforme de l'apprentissage permanent avec une nouvelle fonctionnalité, le *mobile learning*, qui ouvre la possibilité aux collaborateurs de recevoir des contenus directement sur leur mobile.

Afin de développer l'offre digitale, Bouygues Telecom a décidé de donner la possibilité d'accompagner ses collaborateurs dans la création de nouveaux contenus de formation, permettant de transmettre les savoir-faire des experts auprès des autres collaborateurs.

Pour atteindre cet objectif, Bouygues Telecom a installé en fin d'année un studio internalisé de création de contenus de formation, le "Rapidmooc". Cet outil est à disposition des collaborateurs souhaitant partager et transmettre leurs connaissances.

Existence d'un plan de formation formalisé^a

Périmètre^b : France
– International

(sociétés de plus de
300 collaborateurs)

	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Existence d'un plan de formation formalisé	100 %	96 %	88 %	99 %	100 %	80 %	98 %	98 %

(a) élargissement du périmètre de l'indicateur en 2016 aux sociétés françaises

(b) taux de couverture : 81,6 % des effectifs du Groupe (périmètre 9)

(a) application informatique dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects sérieux (*Serious*) tels que l'enseignement, l'apprentissage, la communication ou encore l'information avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (*Game*), selon la définition du chercheur Julian Alvarez

(b) *Massive Open Online Courses*, cours en ligne ouverts à tous

(c) *Small Private Online Courses*, cours diplômants réservés à un petit groupe de personnes

(d) *Learning Management System* : logiciel qui accompagne et gère un processus d'apprentissage ou un parcours pédagogique

Formation

Périmètre ^a : France – International (sociétés de plus de 300 collaborateurs)	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de collaborateurs formés	235	24 476	1 444	34 320	1 872	4 556	66 903	69 796
Nombre de jours de formation	848	77 529	4 367	116 952	8 622	18 118	226 436	194 498

(a) taux de couverture : 81,6 % des effectifs du Groupe (périmètre 9)

Indicateur disponible sur bouygues.com : répartition des formations par type de formation

3.2.3.3 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans toutes les politiques

Lutter contre les discriminations

Le code d'éthique du groupe Bouygues précise que "le Groupe entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Il s'interdit notamment toute discrimination fondée sur un motif illicite." L'équité dans le traitement de tous et l'égalité des chances sont des principes de la charte des ressources humaines ; elles couvrent l'ensemble du parcours professionnel du collaborateur (recrutement, formation, promotion, information et communication, etc.).

"L'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour les collaborateurs du Groupe." (Extrait de la charte des ressources humaines du groupe Bouygues, élaborée en 2008.)

Bouygues souhaite favoriser la diversité des parcours et des diplômes, aussi bien dès l'embauche que dans le suivi de carrière. L'insertion est également un levier important et fait l'objet de différents modes d'action : emploi direct, recours à des entreprises d'insertion ou à des entreprises de travail temporaire (ETT) d'insertion, application des engagements du Groupe chez les sous-traitants, chantiers-écoles, formation, etc.

Cette politique de diversité s'appuie sur un comité Diversité et Égalité des chances. Celui-ci se réunit plusieurs fois par an avec les spécialistes des métiers afin de partager les meilleures pratiques et définir des actions communes.

Bouygues Immobilier et Bouygues Telecom ont également rejoint l'opération "Tous en stage !" lancée par la Fondation d'entreprise de TF1. L'objectif est de faire découvrir des entreprises et des métiers aux élèves de collèges situés en zone prioritaire.

Un dispositif d'"alerte discrimination", géré par une cellule d'écoute en interne, existe dans quatre métiers du Groupe. Le groupe TF1 dispose, par exemple, depuis 2014 d'"Allodiscrim", cellule d'écoute externe et anonyme. Son objectif est d'informer et de conseiller le collaborateur sur les démarches à entreprendre dans le cas où il s'estimerait en situation de discrimination ou d'inégalité de traitement au sein de l'entreprise.

Les initiatives en faveur de l'égalité des chances se multiplient chez **Bouygues Construction**, s'ancrant progressivement dans la culture d'entreprise. Le déploiement de formations spécifiques est en cours, sensibilisant chaque année plus de cinquante collaborateurs (RH et managers) en charge des recrutements aux stéréotypes et à l'inclusion.

Bouygues Construction SA poursuit son jumelage d'échange solidaire avec la section Bac professionnel Gestion-Administration au lycée Dumont d'Urville de Maurepas (Yvelines). Chaque année, ce partenariat donne l'opportunité à une soixantaine de lycéens de visiter les chantiers et découvrir les métiers de la construction. La diversité des origines et la gestion de l'interculturel restent des axes de travail importants, notamment chez Bouygues Bâtiment International, récompensés cette année avec le renouvellement du label Diversité résultant d'un audit réussi. La formation "Day One", destinée aux primo-expatriés et portée sur les sujets de management interculturel, a concerné 372 collaborateurs cette année.

Bouygues Immobilier dispose d'un module de formation "Respect et Performance" sur le thème "Manager la diversité". Cette formation est déclinée auprès de l'ensemble des managers confirmés afin de développer la coopération au sein d'équipes riches de leur diversité, qu'elles soient multiculturelles, intergénérationnelles, de genre, de handicap, etc. L'objectif est d'aider les managers à appréhender certaines difficultés à gérer la différence pour faire de cette mixité un vecteur de créativité et de performance.

Bouygues Immobilier est également investi dans l'accompagnement vers l'emploi des jeunes issus des quartiers de la politique de la Ville et est partenaire fondateur de l'École de la deuxième chance de Bagneux (Hauts-de-Seine).

La mise en œuvre de la politique Diversité lancée en 2017 chez **Colas** s'est poursuivie en 2018, notamment sur le volet de la sensibilisation des équipes :

- interventions régulières visant à présenter la politique Diversité en comité de direction, lors des formations de managers ou des réunions de chefs d'établissement en filiale ;
- réunion quatre fois par an du comité Diversité national ;
- prise de parole dans chaque édition de la lettre électronique spécialisée *E-RH* (en 2018, trois éditions adressées à plus de 30 000 collaborateurs dans le monde, en français et en anglais) ;
- communication dans le magazine interne *Routes* diffusé à tous les collaborateurs du groupe Colas ;

- mise en œuvre de la formation "Recruter sans discriminer", en partenariat avec Les Entreprises pour la Cité : six sessions organisées partout en France, 80 recruteurs et responsables RH formés.

En reconnaissance de son engagement en faveur de l'équité, Colas UK a obtenu l'accréditation "Be Fair", par l'intermédiaire de la Commission de la formation de l'industrie de la construction. Des indicateurs de performance de l'entreprise sont suivis afin d'améliorer la transparence et d'encourager la responsabilité de tous. À l'occasion de la Semaine nationale de l'Intégration au Royaume-Uni, Colas UK a mené une série d'activités et publié divers articles sur le thème de l'intégration sociale. La campagne "The 'Inclusion - Unlocking tomorrow'", matérialisée sous forme d'affiches accessibles à la fois sur le Web et sur application mobile, contribue à la promotion de la diversité au sein de l'entreprise. Les collaborateurs ont pu tester leur connaissance du sujet à travers des jeux-questionnaires.

Respecter l'égalité entre les femmes et les hommes



La mixité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est un objectif clairement affirmé par Martin Bouygues et partagé par tous les métiers du Groupe. Lors de sa convention du 25 avril 2017 réunissant ses réseaux féminins et principaux directeurs généraux, managers et collaborateurs Ressources humaines, Bouygues a lancé un plan d'action "Mixité Groupe". Ce plan d'action à horizon 2020 inclut des objectifs chiffrés sur le recrutement, la promotion et le développement.

Recrutement

Le but est de renforcer l'attractivité du Groupe auprès du public féminin. Avec 18 % de femmes et 82 % d'hommes, le Groupe s'est fixé comme objectif d'avoir 21 % de femmes dans ses effectifs (périmètre : monde) en 2020. La situation est très différente selon les métiers du Groupe. En effet, les hommes sont plus représentés dans les métiers du BTP alors que chez TF1, Bouygues Telecom et Bouygues Immobilier, la répartition hommes-femmes est proche de la parité. Le groupe Bouygues souhaite également parvenir à un objectif de recrutement de femmes cadres en France de 37 % en 2020.

Le recrutement doit également contribuer à une mixité plus équilibrée dans les filières métiers Travaux, Études, Finances, Communication et Ressources humaines. Le Groupe mène des actions afin d'attirer les jeunes filles vers les métiers d'ingénieur. Bouygues Construction, Colas et Bouygues Telecom ont ainsi signé des partenariats avec l'association Elles Bougent pour permettre d'améliorer la visibilité des métiers du Groupe auprès de publics féminins sur tout le territoire français et d'ouvrir des perspectives de carrière à des collégiennes et lycéennes dans des filières scientifiques ou techniques.

Promotion

Le Groupe souhaite faciliter l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle. Chaque métier s'est fixé des objectifs à horizon 2020 afin d'augmenter le nombre de femmes occupant un poste de manager dans le monde. Ainsi, Bouygues Construction et Colas se sont respectivement fixés des objectifs de 18 % et 15 %. Sur le périmètre France, l'objectif du groupe Bouygues est d'avoir, en 2020, parmi les chefs de service et plus 20 % de femmes. Suivie depuis deux ans, la part des femmes dans les instances dirigeantes progresse (18,8 % en 2018, contre 18,3 % en 2017). À noter que l'objectif Groupe pour la France en termes de représentation des femmes dans les instances dirigeantes est de 23 % en 2020. Il faut signaler que, dans tous les métiers du Groupe, l'équité salariale est une réalité entre les hommes et les femmes. En cas d'écart, des montants spécifiques sont alloués si nécessaire.

Développement

Pour un meilleur développement des femmes dans le Groupe, des actions d'accompagnement leur sont proposées à travers différents dispositifs.

Le premier programme de mentorat féminin Groupe (mentors hommes ou femmes, "mentees" femmes), qui s'est achevé en octobre 2018, a été suivi en janvier 2019 d'une deuxième promotion passant de 18 à 39 binômes. Des programmes de mentorat sont déployés par Bouygues Construction, Colas, TF1 et Bouygues Telecom. TF1 et Bouygues Telecom ont étendu ce programme avec leurs partenaires Cisco et Ciena. Des formations "Leadership au féminin" sont proposées chez TF1 et Colas.

Bouygues Construction, Colas, TF1 et Bouygues Telecom animent aussi des réseaux féminins ou mixtes menant diverses actions : conférences, ateliers de mentorat sur le thème du marketing de soi, cafés-discussions, etc. Dans la continuité des années précédentes, Bouygues SA a invité douze collaboratrices issues des différents pôles d'activités du Groupe à participer à la quatorzième édition du "Women's Forum for Economy & Society" en novembre 2018 à Paris. Objectif : s'inspirer des tendances et meilleures pratiques des entreprises du monde entier en la matière. Une délégation locale de Bouygues Construction et de Colas a aussi participé au "Women's Forum" de Toronto et de Singapour pour la première fois.

Bouygues Construction poursuit sa politique Mixité qui repose sur la sensibilisation de tous les collaborateurs, l'identification de talents féminins et aussi sur des actions de promotion des métiers de la construction en interne, ainsi qu'auprès des étudiantes et des élèves de l'enseignement secondaire.

En 2018, à l'occasion de la "Journée internationale des droits des femmes", Bouygues Bâtiment Ile-de-France, unité opérationnelle de Bouygues Construction, a organisé un événement exceptionnel nommé "Les femmes du logement social" sur la mixité dans le secteur du bâtiment. Une centaine de personnes représentant des parties prenantes du secteur étaient présentes autour de conférences-débats sur le thème de l'accession des femmes aux postes à responsabilités.

Le réseau interne de femmes WeLink, désormais accessible à toutes les collaboratrices, renforce son influence en se développant à l'international (Canada, Maroc, Singapour, Suisse). Représentée dans la grande majorité des entités de Bouygues Construction, notamment à travers l'organisation de divers événements et ateliers à l'attention de tous, l'organisation WeLink se positionne comme un des catalyseurs en termes de conduite du changement sur les sujets de mixité. Parallèlement, certaines entités comme Bouygues Energies & Services et Bouygues Travaux Publics ont mis en place des programmes de mentorat féminin.

Les événements "Girls on the move" menés avec l'association Elles Bougent ont désormais un rayonnement international : le Maroc, Hong-Kong et Cuba se sont inscrits dans cette dynamique avec succès. Les structures locales organisent des visites de chantiers, des témoignages et échanges entre des collaboratrices et des lycéennes et étudiantes sur les métiers techniques. Objectif : rendre l'industrie du BTP plus attractive aux yeux des jeunes femmes.

Bouygues Immobilier a déployé en 2018 un plan d'action qui se décline autour de trois axes prioritaires :

- mixité dans les effectifs : en 2018, Bouygues Immobilier a atteint un effectif global à l'équilibre mais doit poursuivre le pilotage de la mixité sur l'ensemble des familles de métiers ;
- mixité dans le management : l'entreprise a dépassé les objectifs qu'elle s'était fixée au travers de son accord en faveur de l'égalité femmes-hommes concernant la part des femmes cadres. En revanche, si la part des femmes à des postes d'encadrement ne cesse de progresser, des efforts doivent être poursuivis en développant des programmes d'accompagnement de carrière des talents féminins (en participant, par

exemple, au programme de mentorat féminin Groupe). Par ailleurs, deux coachs accompagnent chaque année des talents de Bouygues Immobilier dont plusieurs collaboratrices à potentiel ;

- équité de traitement (revue de salaire, promotion, etc.).

Chez **Colas**, la politique Mixité mise en œuvre s'articule autour de trois objectifs :

- attirer davantage de femmes, c'est-à-dire bénéficier d'un plus grand nombre de candidates pour les postes proposés. À ce titre, dix-huit binômes d'ambassadeurs, composés chacun d'un homme et d'une femme, ont été identifiés. Après avoir été formés, ils sont invités à intervenir sur des forums ou lors d'événements dans les écoles pour présenter Colas, ses métiers et les carrières qui y sont offertes tant aux femmes qu'aux hommes ;
- recruter davantage de femmes dans l'ensemble des métiers. À cette fin, les recruteurs internes et les partenaires (agences d'intérim, cabinets de recrutement) s'attachent à présenter des candidatures des deux sexes pour tout recrutement, notamment dans l'encadrement ;
- fidéliser les talents féminins et les faire évoluer. En 2018, trente-cinq collaboratrices se sont vu proposer un accompagnement spécifique : un parcours de formation visant à développer leur leadership ("Leadership au féminin") ou un an de mentorat avec un(e) manager de Colas.

Le réseau baptisé WE, ouvert aux hommes et comptant plus de 840 membres, a permis dès 2018 de travailler sur la place des femmes chez Colas afin de renforcer l'égalité femmes-hommes. Il constitue également un lieu d'échange et de partage.

Un accord de référence visant au renforcement de la mixité et à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu en juin 2018 (cf. "Veiller à des échanges de qualité avec les partenaires sociaux" au paragraphe 3.2.2.3).

L'équipe RH de Colas Afrique a participé, en septembre 2018, au deuxième sommet annuel de "Women In Africa" (WIA) dont le thème était "Regarder l'Afrique avec confiance, croire en ses talents". Plusieurs sujets tels que la place de la femme en entreprise ou l'importance de l'éducation pour le développement des femmes ont été abordés.

En Europe, les filiales veillent au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et appliquent une politique volontariste, notamment en matière de recrutement. Certains pays tels que le Royaume-Uni et le Danemark ont établi des déclarations spécifiques du management à ce sujet avec l'indication d'objectifs précis à terme. Un programme de formation sur ce thème a été développé et mis en place à destination de l'ensemble du personnel de Colas UK.

Le groupe **TF1** mène une politique active en faveur de la mixité et de l'équité entre les femmes et les hommes, notamment lors de l'embauche des collaborateurs, au cours de leur parcours professionnel et aussi en termes de politique salariale et de promotion.

Ainsi, la représentativité des femmes au comité Management (150 principaux managers du Groupe) est passée de 30 % à 36 % en trois ans. Par ailleurs, le réseau mixte Fifty-Fifty, créé en 2015, vise à proposer des actions développant la culture de la mixité dans l'entreprise et développant l'assertivité des collaboratrices.

Par ses engagements et ses résultats, le groupe TF1 intègre ainsi le Top 20 des entreprises les plus respectueuses de l'égalité femmes-hommes, selon l'enquête menée par Equileap (classement mondial). C'est ainsi le premier groupe de médias du palmarès et la cinquième entreprise française du Top 20.

Par ailleurs, le groupe TF1 s'engage pour une meilleure représentativité des femmes expertes dans les médias au travers de la deuxième édition de "Expertes à la Une" réunissant cette année plus de 170 personnes. Pour lever les barrières qui réduisent aujourd'hui la place des femmes dans les médias, l'opération "Expertes à la Une" concentre ses efforts sur deux axes : le coaching et l'accompagnement des femmes dans leurs prises de parole, et la sensibilisation des rédactions aux questions de parité.

Chez **Bouygues Telecom**, la représentation des femmes dans le comité de direction générale de l'entreprise est de 33 % depuis 2017.

Bouygues Telecom a clôturé sa neuvième promotion de mentorat avec un programme intra-entreprise et des programmes de mentorat croisé avec TF1, Cisco et Ciena. Par ailleurs, une deuxième promotion de mentorat croisé avec les membres du comité de direction générale de Bouygues Telecom et de quinze jeunes talents de l'entreprise a été lancée en 2018.

Bouygut'elles, réseau féminin né en 2011 chez Bouygues Telecom, est l'un des dispositifs phares du programme "Femmes et management" lancé conjointement par la direction générale et la direction Ressources humaines pour augmenter la représentativité des femmes dans les instances les plus élevées de l'entreprise.

Afin de développer l'attractivité des filières technologiques auprès du public féminin et de favoriser l'égalité hommes-femmes dans le monde professionnel, Bouygues Telecom poursuit les journées Girls@tec depuis cinq ans. Elle entame fin 2018 un partenariat avec l'association Elles Bougent afin d'encourager les filles de collèges (3^e), lycées ou poursuivant des études supérieures, à s'orienter vers des métiers techniques, technologiques et scientifiques.



Place des femmes dans le Groupe

Périmètre ^a : Monde	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Femmes de statut Staff ^b	21,8 %	26,4 %	51,5 %	21,9 %	55,7 %	41,3 %	28,7 %	28,4 %
<i>Dont femmes de statut Manager ^c</i>	16,3 %	15,0 %	26,9 %	11,6 %	42,7 %	27,5 %	18,5 %	16,8 %
Femmes de statut Worker ^d		10,3 %		2,5 %			5,8 %	5,8 %

(a) taux de couverture : 100 % des effectifs du Groupe (périmètre 1)

(b) encadrement, management et personnel technique

(c) Sont managers les collaboratrices à partir du niveau Chef de service et plus en France et les collaboratrices faisant partie d'un organe de direction à l'international.

(d) compagnon

Au niveau du Groupe, la part des femmes Staff est stable. Le pourcentage de femmes de statut Manager a augmenté de près de deux points.

Employer des personnes en situation de handicap

Le groupe Bouygues souhaite intégrer des personnes en situation de handicap et mène pour cela des actions autour de quatre thèmes :

- le recrutement grâce à des forums spécialisés, l'adhésion à des associations spécialisées ou le recours à des cabinets de recrutement spécialisés ;
- le maintien dans l'emploi en améliorant l'accessibilité des locaux par l'adaptation des postes de travail et des appareillages, mais aussi en favorisant le développement professionnel à travers des formations aux métiers ;
- la sensibilisation et la communication pour encourager les collaborateurs et les managers à changer leur regard sur le handicap, notamment par la mise à disposition d'une formation en *e-learning* sur le thème du handicap chez Bouygues Telecom ;
- la sous-traitance au secteur protégé et adapté avec le recours aux services d'entreprises spécialisées (entreprises spécialisées d'aide par le travail ou entreprises adaptées).

En France, la politique du handicap est bien structurée dans les métiers du groupe Bouygues, avec des responsables pour son animation et aussi des formations pour les collaborateurs cadres et de la direction des ressources humaines. Des politiques favorisent le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et des aménagements de leur temps de travail sont pratiqués.

En 2018, le Groupe a organisé en partenariat avec Cap Emploi un *job dating* pour recruter en alternance des collaborateurs en situation de handicap. L'opération a permis d'intégrer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap. Plusieurs postes ont été pourvus chez Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Telecom aux fonctions supports.

Lors de la "Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées" (SEEPH), les métiers du Groupe se sont mobilisés au travers de différentes actions :

- "Handiquiz" organisé toute la semaine pour mettre en avant, par exemple, le maintien dans l'emploi ou les achats au secteur protégé (Bouygues Construction) ;
- actions de sensibilisation au travers de vidéos et d'un challenge baptisé "Handi birds" (Bouygues Immobilier) ;
- rencontres avec des masseurs kinésithérapeutes non-voyants (Colas) ;
- jeu-concours sous forme de cartes à gratter avec des questions sur le handicap et la RQTH-Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (TF1) ;
- découverte de l'association Chiens Guides Paris, participation à un atelier de sensibilisation au handicap en cuisinant (mené par l'organisme de formation Kialatok) et échanges avec le champion paralympique de tennis de table Florian Merrien (Bouygues Telecom).

Un processus clair avec des référents identifiés a été adopté chez **Bouygues Construction** afin de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ou connaissant des problèmes de santé. En nommant des interlocuteurs spécifiques et en formant les RH, managers et élus au "maintien de l'emploi en action", Bouygues Construction confirme ses ambitions en termes de politique Handicap.

L'opération de *job dating* avec Cap Emploi a permis aux quinze responsables RH opérationnels et aux managers mobilisés sur l'événement de constituer un vivier de près de quarante candidats rencontrés sur place.

Les actions de sensibilisation des collaborateurs, de recrutement, de maintien dans l'emploi et de développement du recours au secteur protégé de **Bouygues Immobilier** portent leurs fruits : elles ont permis de tripler en sept ans le taux d'emploi qui s'élève à près de 3 % aujourd'hui.

Chaque collaborateur a reçu à son domicile une plaquette destinée à rappeler l'engagement de Bouygues Immobilier sur ce thème. Un film sur le handicap invisible a été diffusé sur l'ensemble des réseaux de l'entreprise et dans toutes les agences de Bouygues Immobilier. Enfin, les collaborateurs pourront tester l'ensemble de leurs connaissances sur le sujet par le biais d'un challenge en ligne.

La participation à de nombreux forums spécifiques et les partenariats avec l'ESTP^a et l'ESPI^b ont permis d'intégrer, cette année encore, de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Colas s'appuie sur sa démarche Handicap pour recruter des travailleurs en situation de handicap et continuer à sensibiliser les collaborateurs sur ce volet de sa politique de diversité.

TF1 a répondu à l'invitation du CSA et signé, avec plusieurs écoles de l'audiovisuel et du journalisme, une convention destinée à favoriser la formation et l'accueil en stage d'étudiants en situation de handicap. Des formations spécifiques sont proposées aux collaborateurs susceptibles d'accueillir au sein de leur équipe une personne handicapée.

TF1 contribue, au travers de ses programmes et en interne, à faire évoluer le regard porté sur l'autre, ainsi qu'à promouvoir tous les talents. La plateforme numérique *onboarding* dédiée à tout nouveau collaborateur rejoignant TF1 intègre un champ d'information détaillé autour des actions de la mission Handicap.

TF1 et LCI ont choisi de s'engager pour la "Journée nationale de sensibilisation Duoday", mise en place par le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées. Les chaînes TF1 et LCI ont décidé de s'associer à cette opération en proposant à des personnes en situation de handicap de co-présenter trois rendez-vous phares, aux côtés des présentateurs.

TF1 a également lancé en juillet dernier le magazine *C'est quoi cette question ?* qui donne la parole à des personnes victimes de préjugés du fait de leur différence.

Bouygues Telecom favorise le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap par l'adaptation des postes de travail et des appareillages, et en facilitant le développement professionnel à travers des formations métiers. Elle a lancé une formation sur le handicap en *e-learning* fin 2017, rendue obligatoire en 2018 et ayant pour objectif de casser les idées reçues sur le handicap et d'informer les collaborateurs sur le rôle de la mission Handicap. La mission Handicap a réalisé un tour de France des centres de relation client avec, au programme, des animations de sensibilisation et des rencontres avec les collaborateurs en situation de handicap.

Faire appel au secteur protégé

Le recours au secteur protégé est aussi un moyen de contribuer à l'emploi des travailleurs handicapés (cf. également le paragraphe 3.4.3.1).

La collaboration entre une trentaine de correspondants Handicap locaux et la mission Handicap de **Bouygues Immobilier** a permis la création de nouveaux partenariats avec des entreprises du secteur protégé. Des contrats cadres ont notamment été signés sur des activités liées au cœur de métier de Bouygues Immobilier.

Une démarche de collaboration avec les directions Achats a été lancée chez **Colas** afin d'améliorer le recours au secteur du travail protégé et adapté

(a) École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie

(b) École supérieure des professions immobilières

(STPA). Les fournisseurs donnant satisfaction ont été référencés dans une plateforme et le recours au STPA est encouragé chaque fois que cela est possible, au bénéfice des deux parties.

Dans le cadre du quatrième accord triennal relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le groupe TF1 s'est engagé à réaliser un chiffre d'affaires de 700 000 euros auprès du secteur protégé.

Par ailleurs, un module de formation spécifique à cette thématique a été déployé auprès des équipes de la direction Achats.

Bouygues Telecom renouvelle chaque année son partenariat avec l'association Pas@Pas. Celle-ci met à disposition des acheteurs de l'entreprise les coordonnées de tous les fournisseurs ESAT^a et EA^b de France afin de faciliter le recours au secteur protégé.

Collaborateurs en situation de handicap

Périmètre : France ^a	Bouygues SA et divers	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Nombre de collaborateurs en situation de handicap ^a	6	557	35	953	81	286	1 918	1 903
Nombre de collaborateurs en situation de handicap recrutés dans l'année ^a	1	21	4	24	9	26	85	71
Chiffre d'affaires ^b réalisé avec les Esat ^c ou EA ^d dans l'année	n.s.	2 157 k€	238 k€	1 735 k€	261 k€	411 k€	4 802 k€	5 210 k€

(a) taux de couverture : 52,7 % des effectifs du Groupe (périmètre 6)

(b) taux de couverture : 52,6 % des effectifs du Groupe (périmètre 7)

(c) établissements et services d'aide par le travail

(d) entreprises adaptées

n.s. : non significatif

L'indicateur de par son acception française exclut l'international.

3

(a) établissement et service d'aide par le travail

(b) entreprise adaptée

3.3 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Des informations complémentaires sont disponibles sur bouygues.com, ainsi que dans les documentations RSE des métiers, disponibles sur leurs sites internet.

3.3.1 Politique générale en matière d'environnement

3.3.1.1 Politique environnementale

La question environnementale est identifiée comme stratégique pour le groupe Bouygues qui a vocation à figurer parmi les apporteurs de solutions face aux défis planétaires que représentent les dérèglements climatiques et la raréfaction des ressources. La construction durable et l'aménagement urbain font partie de ces solutions. Afin d'être cohérent avec cette démarche, le Groupe mène des actions pilotées à l'aide d'indicateurs dans l'objectif de maîtriser et réduire l'impact environnemental de ses activités.

Les politiques environnementales des métiers du Groupe couvrent différentes phases de leurs activités.

En phase de conception, tous les métiers du Groupe prennent en compte les questions environnementales dans une partie de leurs offres de produits et de services. Cela s'illustre notamment pour les métiers de la construction par :

- les labels et certifications environnementales des produits (BREEAM®, LEED®, HQE™, BBC-effinergie®, BiodiverCity®, Minergie^a, E+C-^b, BBCA^c, etc.) ;
- des démarches d'économie circulaire (participation à la création et à la gouvernance du label BBCA (cf. paragraphe 3.3.4.4) qui intègre des critères d'économie circulaire tout au long du cycle de vie du bâtiment (nouvelles méthodes de déconstruction sélective, etc.)) ;
- des démarches d'analyse de cycle de vie (ACV) et la proposition d'éco-variantes.

La construction durable et la recherche de solutions pour l'environnement sont des thématiques prioritaires d'innovation pour Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et Colas.

(a) Minergie® et Minergie-eco® sont des labels de performance européens d'origine suisse, déployés principalement par Losinger Marazzi, filiale helvétique de Bouygues Construction.

(b) Le label E+C- (Énergie + Carbone –/Bâtiment à énergie positive et Réduction Carbone) est un label expérimental réglementaire préfigurant la future réglementation énergétique. La méthodologie développée par l'État a fait l'objet d'une large concertation des parties prenantes qui a abouti à la publication d'une méthode et d'un référentiel technique dont les éléments sont intégrés dans le label BBCA et le label Effinergie 2017.

(c) Le label BBCA atteste de l'exemplarité d'un bâtiment en matière d'empreinte carbone.

Indicateur de Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Part des dépenses de R&D consacrées à la RSE	Monde	98 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	28 %	39 %	Une part importante des dépenses de R&D concerne la RSE et notamment la construction durable. En 2018, la méthodologie de répartition des dépenses sur les trois grandes thématiques d'engagement du Groupe (la RSE, ses clients et la productivité) a été affinée pour harmoniser la façon dont les contributions sur les trois thématiques sont incrémentées. Ainsi, la RSE constitue 28 % des dépenses de R&D et elle est pratiquement équivalente aux thématiques clients (39 %) et productivité (33 %). Le <i>reporting</i> de cet indicateur est fait sur une année calendaire.
Part de la prise de commandes annuelle des bâtiments avec un engagement de certification ou de labellisation quand Bouygues Construction est prescripteur	Monde Activités Bâtiment	48 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	48 %	69 %	Lorsque Bouygues Construction intervient en tant que concepteur/constructeur, le Groupe s'attache à proposer des engagements de certification et/ou labellisation supérieurs à la réglementation en vigueur, lorsque cela est possible. Le recul de cet indicateur en 2018 tient à une prise de commande significative par Bouygues Bâtiment International ne comprenant pas d'engagement à ce titre. La moitié des prises de commandes dispose malgré cela d'un engagement de certification ou labellisation.

- **Sur les opérations du Groupe** (principalement sur les chantiers et les sites fixes tels que les ateliers et les sites de production), la maîtrise des impacts environnementaux repose essentiellement sur l'utilisation de systèmes de management environnemental (Iso 14001) et de certifications (HQE™, LEED®, BREEAM®, etc.).
- Au-delà de ces outils, les activités de construction du groupe Bouygues ont développé leurs propres démarches d'évaluation de la performance environnementale. Celles-ci tiennent compte des spécificités de leur métier : Ecosite et Top Site (cf. paragraphe 3.3.1.2) pour Bouygues Construction, l'auto-évaluation environnementale par check-lists pour Colas et la charte des chantiers à faibles nuisances pour Bouygues Immobilier. Cette charte des chantiers à faibles nuisances s'applique sur l'ensemble des programmes d'immobilier d'entreprise (10,25 % du chiffre d'affaires de Bouygues Immobilier) et sur les opérations de logements certifiées NF Habitat HQE™ représentant 25 % de ses projets Logement (périmètre Logement : 89,7 % du chiffre d'affaires).
- **Dans le cadre de ses processus internes**, le Groupe mène une politique de certification environnementale pour la construction et l'exploitation de ses propres bâtiments : les sièges sociaux de Bouygues SA, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier, les sites du Technopôle, de Printania (l'un des centres de relation client) et le *data centre* de Bouygues Telecom, ainsi que le nouveau siège de Colas, *Prism'*, sont certifiés (cf. rubrique 1.1.5, Principaux sites du groupe Bouygues au chapitre 1 du présent document).

Prism', le nouveau siège de Colas à énergie positive

Prism', nouveau siège social parisien de Colas, a été inauguré le 9 juillet 2018 après deux ans et demi de travaux. Il accueille aujourd'hui les 350 collaborateurs de Colas précédemment installés à Boulogne-Billancourt. Ce projet est le résultat de la synergie des métiers du Groupe : ce bâtiment a été érigé par Bouygues Bâtiment Ile-de-France Construction Privée, entité de Bouygues Construction, pour le compte du promoteur Bouygues Immobilier.

Premier Green Office® construit en entreprise générale, *Prism'* est exemplaire en matière de performance énergétique. Trois certifications environnementales lui ont été délivrées : Bepos-Effinergie 2013, HQE™ Exceptionnel millésime 2015 et BREEAM® International 2013, *Excellent*. Il dispose de 540 m² de panneaux photovoltaïques en toiture et d'une centrale de cogénération à l'huile végétale de colza lui permettant de produire plus d'énergie renouvelable qu'il n'en consomme.

Compte tenu de la nature des produits et services du Groupe, les politiques et démarches de performance environnementale en phase d'exploitation des ouvrages ont une importance déterminante. Ainsi, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier accompagnent leurs clients dans le pilotage et la maîtrise de leurs consommations finales. Ils proposent, par exemple, des offres intégrant des engagements de performance par des contrats de performance énergétique (CPE) dans l'immobilier tertiaire et le logement (cf. paragraphe 3.3.3.2).

Les certifications environnementales liées à l'exploitation des bâtiments (HQE™ Exploitation, LEED®, BREEAM® *in use*), et dont les métiers sont les prescripteurs, comportent des exigences de gestion de l'énergie et des ressources dans le volet Exploitation – Maintenance.

3.3.1.2 Prévention des risques environnementaux

Analyse des risques

De façon générale, la prévention des risques environnementaux nécessite d'établir une analyse préalable, matérialisée par une cartographie ou une étude des risques environnementaux des sites de production ou des sites fixes liés aux activités.

Les principaux risques environnementaux des métiers sont énumérés au chapitre 4 du présent document, dans les sections 4.1 Risques des métiers et 4.5 Plan de vigilance. Les risques financiers liés aux effets du changement climatique sont quant à eux identifiés et explicités dans la partie 4.2.

Systèmes de management environnementaux

Inscrit dans la politique RSE de Bouygues, le déploiement d'un système de management environnemental est l'une des quatre actions que les métiers

s'engagent à mener pour améliorer la performance environnementale du Groupe. Les systèmes de management (Iso 14001, Iso 50001 et Iso 9001), ainsi que les certifications environnementales (HQE™, LEED®, BREEAM®) déployés sur les opérations du Groupe, permettent de cadrer la démarche de management environnemental.

Bouygues Immobilier s'engage, par exemple, à respecter les exigences liées aux certifications NF Habitat – NF Habitat HQE™ sur ses opérations en logement (89,7 % du chiffre d'affaires) en s'appuyant sur un système de management audité chaque année par Cerqual Qualitel Certification (25 % des opérations sont vérifiées en conception et à la livraison et doivent répondre aux exigences du référentiel NF Habitat HQE™).

Afin de prévenir les risques environnementaux sur les sites ou chantiers de Colas et sur les chantiers de Bouygues Construction, ces deux métiers s'appuient sur des systèmes de management environnementaux principalement issus de la norme Iso 14001. Ce système de management comprend une analyse des risques et des procédures permettant aux entités de répondre aux enjeux environnementaux liés à leurs activités.

Indicateurs de Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
Part de l'activité couverte par un SME ^a certifié Iso 14001	Monde	98 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	95 %		91 %	La maîtrise des impacts environnementaux des activités de Bouygues Construction passe notamment par une politique de prévention fondée sur un système de management environnemental certifié Iso 14001, très largement utilisé. En 2018, 95 % de l'activité du groupe est certifiée Iso 14001.

(a) système de management de l'environnement

Chez Colas, la certification Iso 14001 est déployée sur plus de la moitié des installations fixes et en particulier sur les sites de production de matériaux. Un dispositif d'audits croisés annuels inter-filiales réalisés sur le périmètre Belgique/France métropolitaine/Suisse, par des auditeurs internes formés à cet effet, permet d'évaluer les installations et de renforcer la prévention : une centaine de sites certifiés Iso 14001, soit environ 14 % des sites de la zone, sont ainsi audités chaque année. Les enseignements de ces audits croisés sont partagés avec le reste du Groupe, tandis que certains territoires expérimentent des échanges dans le même esprit (océan Indien, États-Unis, par exemple), souvent mis en œuvre à la suite du programme EOCE^a.

Démarches internes

Pour permettre une meilleure prise en compte des risques environnementaux spécifiques à leurs activités, les métiers du groupe Bouygues ont mis en place des systèmes de management et des labels environnementaux internes.

- Bouygues Immobilier met en œuvre la charte des chantiers à faibles nuisances sur l'ensemble des programmes d'immobilier d'entreprise (10,3 % du chiffre d'affaires de Bouygues Immobilier) et sur les opérations de logements certifiées NF Habitat HQE™ représentant 25 % de ses projets de Logement (89,7 % du chiffre d'affaires). La charte implique la désignation, en amont des travaux, d'un coordinateur Environnement à la charge de l'entreprise de gros œuvre. Présent durant toute la durée du chantier, son rôle est de collecter, stocker et classifier l'ensemble des données à caractère environnemental nécessaires à l'organisation d'un chantier à

faibles nuisances. Il est également le garant du respect des mesures qui ont été mises en place. Chaque corps d'état désigne aussi un responsable Environnement, interlocuteur privilégié du coordinateur.

- Les check-lists de Colas, qui couvrent chaque type d'installations fixes (laboratoires, dépôts des centres de travaux, ateliers, postes d'enrobage à chaud et à froid, usines d'émulsion et de liants, dépôts de bitume, carrières, gravières, plateformes de recyclage, centrales à béton et usines de préfabrication, décharges du BTP, etc.), définissent un référentiel concret d'évaluation de la performance environnementale. Les sites concernés représentent environ 2 800 unités de production réparties dans le monde.
- Lancée en 2017, la démarche Top Site a remplacé progressivement la démarche Ecosite utilisée par Bouygues Construction jusqu'en mai 2018. Dans une logique d'harmonisation et de simplification, le label Top Site a pris la suite depuis cette date. Ce label couvre toutes les thématiques du développement durable et permet la gestion des impacts environnementaux et des pollutions sur les chantiers de Bouygues Construction. Il inclut non seulement les critères environnementaux mais aussi de nouveaux critères intégrant des composantes sociale, sociétale, de Santé-Sécurité au travail, de qualité et aussi relatives à l'implication du client dans l'obtention du label. Du fait du déploiement de Top Site sur le second semestre 2018 seulement, peu de chantiers sont déjà labellisés. L'ambition de Bouygues Construction est d'établir Top Site comme standard commun à l'ensemble de ses chantiers.

(a) Environmental Officer correspondant Environnement

Indicateur Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Part des chantiers labellisés Top Site ^a	Monde	98 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	11,3 %	n.a.	Top Site est une nouvelle labellisation lancée en mai 2018 et remplace Ecosite. Elle couvre l'ensemble des thématiques de la RSE (santé et sécurité, qualité, environnement, social et sociétal) et intègre dorénavant des thématiques d'innovation. Ce label récemment lancé couvre uniquement quatre mois de la période de reporting, ce qui explique ce taux. Le déploiement continuera en 2019 avec une ambition d'évaluation de 100 % des sites éligibles.

(a) Le pourcentage de chantiers labellisés Top Site se calcule en divisant le nombre de chantiers éligibles labellisés par la somme des chantiers éligibles (labellisés ou non). Les critères d'éligibilité font référence à des seuils de durée, d'activité et d'avancement du chantier, exception faite de Bouygues Energies & Services.
n.a. : non applicable

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre	Couverture	2018	2017	Commentaire
Taux de certification environnementale des activités de production de matériaux en pourcentage de CAE	Monde	100 % du CAE des activités de production de matériaux	61 %	62 %	Le taux de certification environnementale des activités de production de matériaux a baissé de 1 point mais reste à un niveau satisfaisant compte tenu de la disparité des contextes dans lesquels Colas opère dans le monde et des nombreuses participations minoritaires de Colas dans ces activités. Par ailleurs, dans certaines régions, des managers s'interrogent sur l'utilité d'une telle démarche, voire souhaitent substituer à celle-ci des règles plus pratiques et moins systémiques. À ce stade, le débat n'est pas tranché même si une tendance lourde des filiales à ajuster plus finement le périmètre certifié de leurs activités peut être observée.
Taux d'auto-évaluation environnementale par checklists ^a Colas en pourcentage de CAE	Monde	100 % du CAE des activités de production de matériaux pour lesquelles la check-list est applicable	83 %	85 %	Malgré une amélioration de la performance en Métropole et des efforts continus à l'International, le taux a globalement baissé cette année. Il se situe toujours à un niveau élevé. La baisse observée à l'International s'explique notamment par l'augmentation du nombre de sites industriels pris en compte.
Ratio des activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux (certification environnementale et/ou check-list Colas) en pourcentage de CAE	Monde	100 % du CAE des activités de production de matériaux	84 %	85 %	L'indicateur se maintient à un niveau élevé même si ce taux a baissé de 1 point en 2018. Même s'il est ambitieux compte tenu de la présence dans certaines filiales d'autres actionnaires parfois majoritaires, l'objectif à atteindre reste fixé à 100 %.

(a) activités pour lesquelles la check-list est applicable : carrière permanente ; gravière permanente ; banc d'emprunt ; poste d'enrobage à chaud fixe ; poste d'enrobage à froid fixe ; raffinerie de pétrole et bitume ; usine d'asphalte ; usine de liants, émulsions et/ou liants modifiés fixes ; centrale béton ; usine de préfabrication fixe ; recyclage fixe ; usine de membranes bitumineuses ; fabrications et installations diverses fixes ; dépôt de liants bitumineux fixes. Ceci exclut certaines activités industrielles très spécifiques et peu importantes en volume (production de charpente métallique, par exemple).

CAE : chiffre d'activité économique

3.3.1.3 Formation et sensibilisation en faveur de la protection de l'environnement

Le groupe Bouygues déploie de nombreux programmes de formation et/ou de sensibilisation sur les enjeux de la protection de l'environnement auprès de ses collaborateurs et publics externes.

Formation et sensibilisation au niveau du Groupe

La direction centrale Développement durable-QSE organise des séminaires afin de former les managers du Groupe à auto-évaluer leurs pratiques de management et à se situer par rapport aux meilleures pratiques définies par le modèle EFQM (European Foundation for Quality Management) et la norme Iso 26000. Dénommé Abby, ce programme de séminaires totalise

(a) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

en 2018 plus de 84 sessions (une douzaine de participants en moyenne par session) depuis sa création en 2006.

En complément, la formation de l'Institut de management Bouygues (IMB), dont la thématique s'intitule "Vers l'entreprise contributive" et destinée aux cadres dirigeants des cinq métiers de Bouygues, aborde les grands enjeux liés aux mutations sociétales qui induisent l'évolution des modèles économiques du Groupe. Les sept sessions organisées en 2018 ont réuni environ soixante managers.

Cette année, lors du conseil de Groupe de mai 2018, la thématique de l'économie circulaire a été abordée : sensibilisation des managers à l'épuisement des ressources et à la journée de dépassement de la terre, présentation du modèle des sept piliers de l'économie circulaire de l'Ademe^a, exemples externes, focus sur les projets exemplaires du Groupe et table-ronde sur les perspectives du Groupe en matière d'économie circulaire.

3

Enfin, depuis son lancement en 2015, Yammer Bouygues, réseau collaboratif du groupe Bouygues, a permis d'impulser des synergies dans le Groupe. Les grands enjeux de développement durable (énergie-carbone, économie circulaire, ville durable, reporting RSE, etc.) sont aujourd'hui notamment animés au moyen de ce réseau. Fin 2018, le réseau Groupe recensait près de 8 500 utilisateurs.

Initiatives métiers

En complément de ces démarches menées de façon centralisée, les cinq métiers du groupe Bouygues organisent et animent des actions de formation et de sensibilisation ayant pour objet la prise en compte des enjeux spécifiques à leurs activités. Ainsi, plusieurs modules au sein de leurs cycles de formation respectifs y consacrent tout ou partie de leur programme (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas).

- Sur les chantiers de Bouygues Construction et de Colas, les équipes participent régulièrement à des "Quarts d'heure QSE". Ces rendez-vous sont l'occasion de sensibiliser les compagnons aux enjeux de qualité, de sécurité et d'environnement spécifiques aux travaux en cours. Cette sensibilisation environnementale peut notamment couvrir les thématiques des déchets et des risques de pollution.
- Des *webinar* sur le label E+C- sont organisés au sein de Bouygues Construction afin de développer et partager les compétences sur le sujet. A également eu lieu le 30 août 2018 l'"Ecodesign day". Au cours de cette journée consacrée à l'éco-conception, plus de 150 participants ont pu se tenir à jour des actualités et échanger de bonnes pratiques. Différents thèmes ont été couverts tels que la lutte contre le changement climatique, l'économie circulaire, la qualité de l'air intérieur, ainsi que la biodiversité. Cet événement a permis le développement d'un réseau d'éco-concepteurs. Le comité Achats RSE a été sensibilisé à l'économie circulaire en janvier 2018 pour repenser ses pratiques.
- Bouygues Immobilier implique ses collaborateurs à travers sa démarche baptisée "Un arbre, un logement" qui finance, à chaque vente de logement, la plantation d'un arbre dans le cadre du projet de reforestation "Alto Huyabamba" au Pérou. Fin 2018, soit trois ans après le début du partenariat, plus de 30 000 arbres ont pu être plantés grâce à cette initiative.

- La "Semaine européenne du développement durable" (SEDD) et/ou la "Semaine de la mobilité" constituent également des temps forts en communication interne. À titre d'exemple, Bouygues Telecom a organisé cette année, lors de la SEDD, une grande enquête auprès des collaborateurs sur ses enjeux de responsabilité sociétale. Plus de 300 d'entre eux ont répondu et ont participé à la priorisation des enjeux RSE. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs de Bouygues Bâtiment a été sensibilisé en juin 2018 à toutes les thématiques lors de la semaine du développement durable.

Sensibilisation des publics externes à l'entreprise

Le Groupe sensibilise ses parties prenantes externes au sujet de la protection de l'environnement et du changement climatique. À titre d'exemple, les contrats de performance énergétique (CPE) dont les métiers sont prescripteurs comprennent des prestations d'information et de sensibilisation des usagers à la diminution des consommations énergétiques du bâtiment.

À travers ses différentes chaînes, TF1 sensibilise tout au long de l'année les téléspectateurs au respect de l'environnement dans de nombreux programmes de ses antennes et sites internet (bulletins météorologiques, sujets au journal télévisé, émissions sur la chaîne thématique *Ushuaïa TV*, campagnes de sensibilisation à destination des enfants, podcast *Impact positif* réalisé par la journaliste Sylvia Amicone). En juin 2018, *Ushuaïa TV* a notamment été récompensé par trois récompenses au festival *Deauville Green Awards*, dans les catégories "Préservation de la biodiversité" et "Santé et cadre de vie". *Ushuaïa TV* a également lancé du 13 au 23 octobre 2018, une programmation spéciale à l'occasion des journées de l'alimentation et contre le gaspillage alimentaire avec le chef étoilé Thierry Marx.

Chez Colas, les actions de dialogue local, mises en place afin de permettre une meilleure acceptation par les riverains des sites de production de matériaux, comprennent un volet d'information et de sensibilisation sur les thèmes environnementaux, notamment celui de la biodiversité.

À travers sa fondation d'entreprise, Bouygues Immobilier accompagne entre autres l'association Unis-Cité, pionnière du service civique en France. Dans ce cadre, la Fondation soutient financièrement le programme Méditerranée qui sensibilise les familles des quartiers sensibles aux éco-gestes afin de leur permettre de diminuer leurs factures d'eau et d'électricité tout en favorisant le lien social au sein des quartiers d'intervention.

Indicateur Bouygues Immobilier

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
			2018	2017		
Nombre de bénévoles du programme Méditerranée soutenu par Bouygues Immobilier sur ses zones de mobilisation	France et filiales	94,8 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Immobilier	114	164		La variation est due aux fluctuations du nombre de volontaires disponibles sur les territoires soutenus grâce au budget de Bouygues Immobilier.

Plusieurs collaborateurs de Bouygues Construction ont dispensé des cours d'économie circulaire à l'école des Ponts ParisTech.

Par ailleurs, Bouygues participe à des salons internationaux pour promouvoir ses actions et ses innovations visant à rendre la ville plus durable. Ainsi, et pour la deuxième année consécutive, Bouygues et ses métiers étaient présents à la troisième édition de Viva Technology à Paris (24-26 mai 2018) à travers

un stand et des animations. Bouygues était aussi présent au salon Pollutec à Lyon (27-30 novembre 2018) où plusieurs experts des métiers du Groupe ont partagé leur expérience avec les visiteurs. Enfin, l'appli 3D *Explore The City* a été mise à jour. À la disposition des collaborateurs du groupe Bouygues et du grand public, elle explique la contribution environnementale des métiers du Groupe (construction bas carbone, etc.) grâce à plusieurs références et solutions emblématiques modélisées.

3.3.1.4 Provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Dans le cadre de ses activités, Bouygues Construction s'expose à des risques de pollution directe limités et encadrés. Ces derniers, évalués attentivement au moyen de procédures d'analyse de risques appliquées à l'ensemble des opérations, permettent à l'entreprise de ne pas avoir à constituer de provisions significatives.

Le risque de pollution fait partie des risques retenus dans le cadre de la cartographie des risques majeurs de Bouygues Immobilier. Les procédures d'acquisition de terrains prévoient la réalisation d'études de sol en amont de l'achat. L'obtention d'un rapport attestant l'absence d'une quelconque pollution du sol et/ou du sous-sol est une condition suspensive des promesses d'acquisition de terrains ; il ne peut y être dérogé que sur autorisation préalable du comité d'engagement. Dans ce cas précis, le surcoût éventuel de dépollution, évalué au cas par cas, est directement intégré au coût total de l'opération, en amont de la signature de la promesse d'acquisition de terrain. Le caractère confidentiel de ces données financières ne permet pas de communiquer ici un ordre de grandeur du montant provisionné.

Concernant les sites et sols pollués, Colas prévoit de constituer une provision pour frais de dépollution quand les montants sont déterminés dans le cadre d'un diagnostic réalisé par un cabinet extérieur et quand la date de remise en état du site est fixée (par exemple, avec l'administration compétente) ou connue (date d'expiration du bail, par exemple). Concernant les garanties financières et les provisions pour remise en état, de très nombreux sites dans le monde font l'objet d'exigences réglementaires de remise en état en fin d'exploitation (notamment les carrières) et de provisions pour risques en cours d'exploitation. Ces garanties donnent lieu à une grande diversité d'instruments (cautions, assurances, comptes bloqués, provisions, etc.) selon la législation des pays. Le montant des provisions relatives à des engagements de remise en état de sites s'élève à 175 millions d'euros au 31 décembre 2018. À ce jour, rien n'a permis de détecter, à l'occasion des missions d'audit interne ou externe, ou de sinistres, une insuffisance de l'ensemble de ces dispositifs.

Il n'existe pas de risque identifié en matière d'environnement lié aux activités de TF1 et de Bouygues Telecom de nature à justifier des provisions.

3.3.2 Maîtrise des pollutions et des nuisances

3.3.2.1 Prévention et réparation des rejets

Les rejets liés aux activités du Groupe (air, eau, sol) peuvent engendrer des pollutions de différentes natures. Ils sont principalement liés à la construction de bâtiments et de travaux publics ou à l'activité industrielle de certains sites fixes.

Sur les chantiers et sites fixes du Groupe, la certification Tierce Partie (Iso 14001) et/ou les standards internes (labels chantier Ecosite et Top Site pour les entités de Bouygues Construction, auto-évaluation par check-lists pour Colas) sont les outils principaux des unités opérationnelles pour prévenir les rejets.

Bouygues Construction traite de cette question dans les standards "Air" et "Milieu aquatique" de sa démarche Ecosite et Top Site (cf. paragraphe 3.3.1.2). Des procédures d'urgence et la mise en œuvre de moyens adaptés sont prévues pour répondre aux risques de pollution accidentelle. En outre, une base de données répertorie les produits dangereux et les mesures de prévention associées.

La labellisation Top Site intègre ces sujets dans les critères qualifiants de la labellisation. Le chantier doit mettre en place des processus permettant la maîtrise des impacts environnementaux sur les riverains.

L'action de Colas en matière de prévention des pollutions, de leur réduction, voire de leur suppression, est essentiellement axée sur les sites fixes et les grands chantiers :

- tous les sites certifiés en environnement disposent, comme documents de base, d'une analyse environnementale, de tableaux de suivi et de plans d'action de prévention (notamment pour la maîtrise des rejets quand cela a été identifié comme un élément significatif). Ces documents sont examinés lors de revues de direction qui analysent l'amélioration des performances environnementales et la maîtrise des impacts. Les check-lists Colas complètent le dispositif et s'appliquent également aux sites non certifiés, notamment sur des thématiques comme la gestion

administrative, l'aménagement et le stockage, le management et le contrôle, la gestion des impacts et des risques (eau, air, déchets, risques naturels et technologiques, bruits et vibrations) ou le dialogue local ;

- les grands chantiers font chaque fois l'objet de démarches spécifiques de type Plan de respect de l'environnement, comme c'est le cas du grand chantier de la Nouvelle Route du Littoral à La Réunion, du BHNS^a de Lens (Pas-de-Calais) et la réfection d'ouvrages d'art à Madagascar.

Les certifications environnementales utilisées par Bouygues Construction et Bouygues Immobilier comprennent aussi des points de vigilance en phase de construction : une opération HQE™ doit, par exemple, veiller à la réduction des pollutions de toute nature (air, eau, sol). La charte des chantiers à faibles nuisances vise notamment à prévenir et diminuer les rejets dans l'air, l'eau et le sol. Enfin, les référentiels de qualité des produits (de type HQE™, BREEAM®, LEED®), promus par Bouygues Construction et Bouygues Immobilier, comprennent des obligations en phase de conception et sur les opérations. Ils permettent la réduction des rejets dans l'air, l'eau et le sol.

Par ailleurs, dans le cadre de ses projets d'infrastructures, Bouygues Travaux Publics s'attache à limiter les impacts sur la biodiversité et le milieu naturel. Ainsi, dans le cadre du projet d'extension en mer de Monaco, la première étape du projet a consisté à réaliser des mesures de sauvegarde d'espèces protégées. Des dispositifs exceptionnels ont été mis en œuvre afin de limiter l'impact de la turbidité^b sur ces espèces. Un écran sous-marin anti-turbidité a notamment été construit sur mesure afin de protéger les deux réserves marines à proximité du projet. Le suivi des matières en suspension, de la qualité des eaux, de l'acoustique terrestre et sous-marine, ou encore des espèces présentes dans les réserves, est effectué régulièrement afin d'évaluer l'état de conservation des composantes environnementales liées au projet.

Les rejets dans l'air, l'eau et le sol, induits par les activités de TF1 et Bouygues Telecom, sont limités et représentent un impact mineur à l'échelle du groupe Bouygues.

(a) bus à haut niveau de service

(b) teneur en matériaux en suspension

3.3.2.2 Mesures prises pour réduire les autres formes de nuisance

Les autres formes de nuisance que les activités du Groupe peuvent générer sont essentiellement l'exposition au bruit (de jour et de nuit), aux odeurs, à l'éclairage nocturne ou encore aux vibrations. Les pôles Médias et Télécoms sont concernés par l'exposition aux ondes électromagnétiques.

L'acceptation par les riverains des sites de production et des chantiers est un enjeu sensible pour les métiers du Groupe. Les nuisances subies par les riverains font l'objet de mesures prescrites dans la certification environnementale Iso 14001 ; elles font en outre partie des points de vigilance des standards internes (Ecosite, Top Site, charte des chantiers à faibles nuisances, check-lists).

L'une des thématiques de la démarche Top Site de Bouygues Construction porte en effet sur la gestion des nuisances sonores en concertation avec les parties prenantes du projet (dès que celle-ci est identifiée comme risque lié au chantier). Bouygues Construction a, par ailleurs, commercialisé un écran antibruit pour protéger les riverains des nuisances sonores de chantier. Celui-ci a été développé par son centre de compétences Acoustique et vibrations, constitué de collaborateurs experts des différentes unités opérationnelles de l'entreprise.

Sur les chantiers concernés par la charte des chantiers à faibles nuisances, Bouygues Immobilier effectue un contrôle du niveau acoustique. La mesure des nuisances sonores amène, le cas échéant, à engager des actions correctives.

TF1 et Bouygues Telecom portent une attention particulière aux ondes liées à leurs antennes. Par exemple, pour tous les sites radioélectriques (antennes-relais) de Bouygues Telecom, un périmètre de sécurité est défini. Il garantit le respect des limites d'exposition fixées par le décret du 3 mai 2002

à l'extérieur de ces périmètres dans toutes les zones accessibles librement. La pénétration à l'intérieur de ce périmètre est subordonnée à l'interruption préalable des émissions. Bouygues Telecom a également mis en œuvre les nouvelles dispositions réglementaires définies par la première directive européenne imposant aux entreprises d'évaluer l'exposition de leurs salariés aux champs électromagnétiques.

Des processus favorisant le réemploi sur site des matériaux issus de la déconstruction sont déployés et ont pour effet de réduire les transports et les nuisances associées.

- Colas conçoit des produits limitant les nuisances sonores liées à la circulation routière tels que les murs antibruit basés sur le principe des fractales, ainsi que les revêtements routiers silencieux (Nanosoft®, Rugosoft® ou produits équivalents) qui permettent de diminuer jusqu'à 9 décibels le bruit de roulement des véhicules. En 2018, 394 000 tonnes de ce type d'enrobé ont été produites. Cette gamme de produits traduit l'effort continu réalisé par Colas en matière de R&D depuis de nombreuses années, effort reconnu par de multiples trophées techniques remportés au fil des ans.
- Dans le cadre des projets effectués pour le Grand Paris, Bouygues Travaux Publics s'est engagée à réduire les nuisances sonores de ses chantiers en mettant en place des écrans acoustiques dans les zones sensibles et en réalisant des mesures en continu du bruit afin de pouvoir en monitorer l'impact.
- Dans le cadre du projet de réhabilitation de l'Hôtel-Dieu à Clermont-Ferrand, Bouygues Immobilier a revalorisé 50 % des matériaux extraits sur site, soit environ 12 000 tonnes de déchets. Cette démarche a permis notamment de diviser par deux la circulation des camions liée à l'évacuation des matériaux de démolition et l'apport de matériaux de construction.

3.3.3 Économie circulaire

Le secteur de la construction est à l'origine de 70 % des 324 millions de tonnes de déchets produits en France. D'ici à 2020, la loi de transition énergétique (LTE) encourage les démarches de prévention des déchets. En 2020, elle fixera un seuil de 70 % de valorisation sous forme de matière des déchets issus du secteur du bâtiment et des travaux publics. En réponse à cet enjeu, les métiers du Groupe ont identifié de nombreux bénéfices environnementaux et économiques potentiels, et poursuivent leurs efforts pour développer des pratiques et opérations exemplaires dans leurs activités. Ainsi, différentes actions sont déjà mises en œuvre au sein du Groupe pour prendre en compte de grands principes de l'économie circulaire et de l'éco-conception : sélection de matériaux durables lors des phases de conception ; réduction des quantités de ressources utilisées lors de la construction des produits ; pratiques de récupération et de recyclage visant à réintroduire les déchets dans le cycle de production en tant que matière première secondaire ; innovation au service de l'amélioration de la durée de vie des produits, etc.

Le conseil de Groupe (réunion des managers de niveau Groupe) de mai 2018, qui avait pour thème l'économie circulaire, a été un important moment de sensibilisation.

À titre d'exemple, sur le chantier de rénovation de l'ancien site logistique de 3Suisse, d'une surface de dix hectares à Villeneuve-d'Ascq (Nord), Linkcity et Bouygues Bâtiment Nord-Est mettent en œuvre un travail préparatoire pour maximiser le réemploi ou la valorisation (sur site de préférence) des

matériaux issus des démolitions et rénovations prévues. Le projet prévoit, par exemple, de sauvegarder par réemploi et réutilisation les 10 000 m² de parquet en chêne brut du site, qui représentent l'équivalent d'une économie de 200 chênes de 135 ans, et aussi de produire 13 500 tonnes de granulats recyclés issus de la démolition des bâtiments logistiques et réutilisés sur site.

Autre exemple, Bouygues Immobilier réalise une opération de réhabilitation d'un ancien site industriel en un quartier mixte à Bagneux (Hauts-de-Seine), constituant l'une des opérations les plus ambitieuses en matière d'économie circulaire pour un opérateur urbain privé en France. Achievés en août 2017, les travaux conduits avec des filiales de Colas pour déconstruire de manière sélective la quasi-totalité des bâtiments ont permis de revaloriser 97 % des matériaux, dont l'intégralité du béton des bâtiments, soit 25 000 tonnes réemployées sur le site en travaux de remblaiement après concassage.

D'autres solutions du Groupe vont dans le sens de l'économie circulaire en prenant en compte les apports :

- de l'économie de partage (et de l'hybridation des espaces), permettant notamment l'optimisation de l'usage des biens et des services proposés par le Groupe (espaces mutualisés dans les écoquartiers construits par Bouygues : parkings, jardins, tiers-lieux, etc.) ;
- des principes de conception évolutive du bâtiment, qui renforcent la réversibilité, les agrandissements ou changements d'usages futurs des bâtiments et infrastructures.

Par exemple, le projet *Bâtiment K* de Linkcity à Lyon, au sein du nouveau quartier *Eureka Confluence*, consiste à concevoir un bâtiment capable de s'adapter, à moindre coût et en filière sèche^a, aux grandes transformations urbaines. Le bâtiment, initialement ouvrage de bureaux, est conçu pour être transformé en logements au moment de la future requalification de l'autoroute A6 en boulevard urbain.



Par ailleurs, afin de faire émerger de nouvelles solutions dans les domaines de l'économie circulaire et de la ville durable, le groupe Bouygues a créé en 2016 un programme d'intrapreneuriat inter-métiers baptisé

"Innovater comme une start-up". Celui-ci a donné lieu à la création de plusieurs nouvelles activités. L'une d'entre elles vise à créer une plateforme numérique référençant les matériaux issus de la déconstruction et de la rénovation. En 2019, le projet donnera lieu à la création d'une entreprise co-détenue par Bouygues Construction, Colas et Suez.

Colas Île-de-France – Normandie a intégré depuis plus de trente ans les enjeux fondamentaux de la gestion responsable des matériaux et des déblais des chantiers de tous types, ainsi que leur valorisation et leur réemploi, notamment en développant un réseau d'une quarantaine d'installations sur son territoire (plateformes de recyclage, plateformes de tri pour professionnels, installations de stockage de déchets inertes).

Premys, filiale de déconstruction de Colas Île-de-France – Normandie implantée sur l'ensemble du territoire métropolitain, recycle les déchets de structure des bâtiments composés essentiellement de béton. Cette filiale a pour objet d'optimiser la réutilisation ou la valorisation des déchets du second œuvre qui sont composés des éléments provenant du curage et notamment de la dépose sélective (métaux ferreux et non ferreux, plancher informatique, parquet, poutres en bois, faux plafonds, mobilier, etc.) afin que ceux-ci deviennent une source de matière première ou d'équipement. Colas Île-de-France Normandie a ainsi recyclé plus de 1,45 million de tonnes de matériaux en 2018 dans le cadre de ses activités de déconstruction, dont 275 000 tonnes d'agréats d'enrobés provenant de la déconstruction d'anciennes chaussées.

3.3.3.1 Prévention et gestion des déchets^b

Recyclage, réutilisation et valorisation des déchets liés aux activités de construction

Les systèmes de management environnementaux (par exemple, Iso 14001) et les standards internes (labels Ecosite et Top Site, charte des chantiers à faibles nuisances, check-lists) prévoient une gestion responsable des déchets. Par exemple, un des prérequis à l'obtention de la labellisation Top Site des sites opérationnels de Bouygues Construction est le tri et le suivi des déchets du site en trois flux minimums (déchets inertes, déchets non dangereux et déchets dangereux) ou plus si la réglementation locale l'exige. La charte des chantiers à faibles nuisances^c appliquée par Bouygues Immobilier implique que le tri des déchets soit effectué sur le chantier au moyen d'un schéma d'organisation de gestion des déchets (Soged).

Des collaborateurs du groupe Bouygues (Bouygues Travaux Publics, Bouygues Immobilier) ont contribué à l'élaboration du nouveau guide *Comment mieux déconstruire et valoriser les déchets du BTP ?* de l'association Orée. Ce guide couvre tout le processus de déconstruction et comporte des études de cas ainsi que des préconisations à destination des différents acteurs concernés.

Les métiers du groupe Bouygues limitent la production de déchets liés aux activités de construction et favorisent leur revalorisation à travers plusieurs programmes.

Bouygues Construction déploie des programmes de diminution et de valorisation des déchets sur les chantiers, et notamment pour les activités de travaux publics. Les matériaux excavés sont réutilisés dans certains cas, pour des remblais ou la réhabilitation environnementale de sites. Plusieurs opérations menées chez Bouygues Construction intègrent la réutilisation de matières premières secondaires directement sur site. Par exemple, le projet de la Maillerie illustre l'engagement fort de Bouygues Construction pour réutiliser ou valoriser les matériaux déjà présents sur place comme le béton, le parquet, les luminaires ou encore les rayonnages. Plusieurs projets de R&D visent à prévenir la production de déchets : méthodologie de déconstruction sélective, méthodologie de conception-construction "zéro déchet", outil de calcul d'investissement pour la prévention des déchets de chantier. Linkcity Île-de-France a mis en place une expérimentation sur le projet Bagneux-Mathurins pour une déconstruction intelligente basée sur la maquette numérique, en collaboration avec Suez.

Bouygues Construction a également noué des partenariats avec diverses start-up sur le thème de l'économie circulaire :

- Hesus est une plateforme de mise en relation entre chantiers avec, d'une part, un chantier avec des demandes de remblais et, d'autre part, un chantier avec des offres de déblais ;
- Circouleur est une start-up qui récupère sur les chantiers les pots de peinture entamés mais non finis pour en créer de nouveaux.

Dans le cadre du Grand Paris, près de 200 kilomètres de tunnels seront creusés, générant 43 millions de tonnes de déchets à évacuer. Pour contrôler leur impact environnemental et leur traçabilité, la Société du Grand Paris a créé une plateforme spécifique, ainsi qu'un schéma de gestion et de valorisation des déchets. Cette plateforme web, baptisée TrEx, a trois objectifs :

- conserver l'intégralité des informations ;
- homogénéiser leur saisie ; et
- en disposer en temps réel.

TrEx s'adresse aux producteurs de déchets, aux transporteurs et aux exploitants des sites de stockage. Chaque bordereau numérique contient une quarantaine de champs à renseigner, dont la qualité des terres excavées, l'immatriculation du transporteur, l'origine et la destination des terres, etc. Mise à disposition depuis janvier 2017, la plateforme compte aujourd'hui près de 200 utilisateurs. Elle donne accès aux données relatives à 1 million de tonnes de terres excavées en 2017 et déjà à 2,2 millions de tonnes à mi-année 2018. Son usage est désormais imposé par la Société du Grand Paris dans tous ses contrats de génie civil.

(a) méthode de construction qui ne nécessite pas d'eau contrairement à la filière classique dite "humide" se traduisant par une dépense d'énergie en baisse sur les chantiers

(b) lutte contre le gaspillage alimentaire : étant donné la nature des activités du groupe Bouygues, cet enjeu est peu significatif pour ses métiers. Les enjeux de gaspillage alimentaire sont en effet limités et concernent uniquement le périmètre de la restauration collective. Le sujet est abordé dans le cadre de certains contrats passés avec les prestataires de restauration pour les principaux sièges du Groupe.

(c) La charte des chantiers à faibles nuisances s'applique sur l'ensemble des programmes d'immobilier d'entreprise et sur les opérations de logements certifiées NF HQE™ (cf. rubrique 3.3.1.2).

Bouygues Travaux Publics et le BRGM^a travaillent actuellement sur l'amélioration des connaissances et de la compréhension de la mobilité des éléments des traces métalliques dans les terres excavées.

Pour ses chantiers, Bouygues Travaux Publics a élaboré un système complémentaire de traçabilité dénommé Ubysol (en phase de test sur le projet Eole). Celui-ci permet, grâce à la géolocalisation de ses flottes de véhicules, de suivre l'itinéraire des déchets, leur nature, leur tonnage et les lieux de déchargement. Ce système permet non seulement de gagner en productivité mais aussi de fiabiliser et d'améliorer le processus de gestion des déchets. Ubysol utilise le réseau LoRaWAN[™] d'Objenious (opéré par Bouygues Telecom) pour les objets connectés.

Bouygues Immobilier participe depuis 2016 au projet national multi-acteurs baptisé Démoclès. En 2018, l'intégration progressive des clauses types publiées au sein de ce guide dans les opérations de déconstruction de Bouygues Immobilier permet de diffuser les principes de déconstruction

sélective et de la valorisation des matériaux de déconstruction dans ces opérations.

Enfin, le recyclage et l'économie circulaire sont des enjeux fondamentaux pour Colas. Les actions de gestion de déchets se concrétisent notamment par la récupération et le retraitement des enrobés lors de la déconstruction des routes. Trois indicateurs ont été mis en place pour suivre cette démarche. Compte tenu de l'importance des matériaux pondéreux dans les métiers de Colas, le recyclage ne peut être optimisé qu'à un niveau très local pour minimiser les transports^b. Cette dimension locale est à l'origine des démarches d'écologie industrielle et Colas offre de nombreux exemples d'intégration de carrières, de centres de recyclage, de postes d'enrobage, etc. Parmi les produits incorporant des matériaux recyclés, Ecomac[®], développé par Colas, est un enrobé à l'émulsion souple et tiède, produit en majorité à partir d'agrégats revalorisés. Sa fabrication à température modérée réduit les consommations énergétiques pour des performances équivalentes.

Colas, leader du recyclage et de l'économie circulaire

Colas est l'un des cinq plus gros recycleurs mondiaux, tous secteurs et tous matériaux confondus. Important producteur et utilisateur de matériaux de construction, Colas valorise et recycle dans la construction routière ses déchets et matériaux de déconstruction mais plus largement aussi ceux des autres professionnels du BTP et même d'autres industries : déchets de miroiterie, porcelaine cassée, semelles de chaussure, etc.

Les granulats sont la matière première la plus utilisée par l'être humain après l'eau. Les travaux publics représentent l'essentiel de cette consommation et les travaux routiers représentent à eux seuls plus de la moitié de cette consommation. Consciente de la responsabilité qui en découle, Colas a développé ses techniques de recyclage depuis plus de quarante ans et les a diffusées sur tous les territoires où elle travaille : aujourd'hui, 800 sites Colas transforment des matériaux de seconde vie, les agrégats d'enrobés notamment, pour en faire des matériaux de travaux publics. Ceci revient à éviter la production de bitume d'une raffinerie, l'exploitation de près d'une vingtaine de carrières dans le monde et d'un plus grand nombre encore de décharges.

Cette démarche s'inscrit dans un processus plus vaste d'économie circulaire avec une réduction des coûts de construction, une économie de matériaux, de transport et d'énergie (carbonée), en approchant son activité Travaux publics du "zéro déchet" et en favorisant une boucle locale permettant à chaque territoire de se reconstruire avec ses propres matériaux.

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Ratio de matériaux recyclés rapporté aux quantités de granulats produits	Monde	Activités de production d'enrobés et de granulats et chantiers ferroviaires	10 %	12 %	Ce ratio a connu une légère baisse (2 points) entre 2017 et 2018. Ceci s'explique par une hausse significative de la production de granulats (+ 12 %) et par une légère baisse de la quantité de matériaux recyclés ^a (- 1 %). C'est dans les pays composant la direction générale internationale que l'accroissement du volume de matériaux recyclés a été le plus important (+ 26 %).
Taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume ^b	Monde	Activités de production de matériaux	15 %	15 %	Ce taux est resté stable en 2018 : la quantité d'agrégats d'enrobés recyclés a augmenté de 2 % et la production d'enrobés de 5 %, ces variations favorables étant insuffisantes toutefois pour faire évoluer l'indicateur.
Surface de chaussée recyclée en place en millions de m ²	Monde	Activités de chantiers	3,3	3,6	La surface de chaussées recyclées en place par les filiales Colas est en baisse de 4 % en 2018 par rapport à 2017. L'augmentation de 5 % de cet indicateur dans les pays couverts par la direction générale internationale n'a pas permis de compenser la baisse des filiales canadiennes qui avaient réalisé plus d'un tiers de cette production en 2017. La diminution constatée au Canada en 2018 est liée à l'achèvement de chantiers utilisant cette technique.

(a) L'industrie estime que le taux de recyclage des agrégats d'enrobés à atteindre (pour pouvoir considérer que l'ensemble des enrobés excavés ou fraisés sont recyclés) se situe entre 20 % et 25 % dans les pays de l'OCDE, ce taux étant lui-même variable localement en fonction de la densité urbaine et des habitudes techniques des maîtres d'ouvrage. Colas se situe donc aux trois quarts de ce plafond et l'atteint en 2016 dans certaines filiales en Belgique, en Suisse, en France, aux États-Unis ou au Canada, tandis que cette politique progresse plus difficilement dans des pays moins volontaristes.

(b) indicateur 2018 bénéficiant d'un niveau d'assurance raisonnable de la part de l'OTI

(a) Bureau de recherches géologiques et minières

(b) Ces aspects sont bien identifiés à l'issue des analyses de cycle de vie (ACV) et des calculs d'empreinte carbone.

Indicateur Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Taux de récupération des huiles usées	Monde	Toutes les activités	65 %	61 %	Les huiles usées (hydrauliques et lubrification moteur), principaux "déchets dangereux" générés par les activités de Colas, ont vocation à être éliminées par une filière agréée ou valorisées de manière responsable. On peut considérer que l'optimum de cet indicateur se situe autour de 80 % si la consommation/combustion d'huiles des engins et véhicules est incluse. Colas obtient un taux en augmentation de 4 points en 2018.

Indicateurs Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Part des déchets non dangereux recyclés	Monde hors activités de terrassement et Bouygues Energies & Services	77 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	58 %	63 %	Bouygues Construction est engagée dans une politique de valorisation de ses déchets et veille à utiliser des systèmes de traçabilité, responsabilisant ainsi les collaborateurs sur les conditions dans lesquelles les déchets non dangereux sont collectés, transportés et valorisés. La baisse du taux s'explique par un changement de méthodologie, les déblais n'étant plus comptabilisés dans cet indicateur. Bouygues Travaux Publics, qui s'attache à valoriser une grande partie de ses déblais, représentait une part très importante de cet indicateur. C'est un sujet majeur pour Bouygues Construction comme en atteste d'ailleurs la valorisation de 80 % de ses déchets de chantier sur le périmètre France.
Pourcentage de déblais valorisés	Monde Activité Travaux publics	26 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	73 %	66 %	Les déblais représentent la majorité des déchets générés par Bouygues Travaux Publics du fait des activités d'excavation, tunnel et terrassement. Il faut observer une nette amélioration de la performance en 2018 due à l'unité opérationnelle Bouygues Construction Australia qui contribue en grande partie au résultat de valorisation. Cette unité opérationnelle représente plus de la moitié de la quantité totale de déblais produits et atteint une valorisation de 98 % du fait notamment de la réglementation en vigueur.

3

Dépollution des sols

Le groupe Bouygues, à travers ses filiales Colas Environnement et Brézillon, propose des solutions de dépollution des sols. Avec plus de 1 000 chantiers réalisés, Colas Environnement dispose de références dans la plupart des techniques de dépollution ; la filiale est notamment reconnue pour l'excellence et la fiabilité de ses systèmes de traitement *in situ*, mais se distingue aussi par sa politique de transparence. Elle est la première société à avoir reçu une triple certification intégrée (certifications Iso 9001, Iso 14001, Ohsas 18001). À cette triple certification obtenue en 2001 s'ajoute le référentiel MASE^a depuis 2010.

Brézillon a mis en place un dispositif de gestion des terres polluées avec la création en février 2017 d'une plateforme de transit, tri et valorisation des terres polluées. Fin 2018, la plateforme avait totalisé la prise en charge de près de 105 000 tonnes de terres polluées, dont 45 000 tonnes en 2017 et 60 000 tonnes en 2018. Dès réception et contrôle, les matériaux sont triés et analysés par un bureau de contrôle externe, les matériaux inertes sont alors valorisés sur les chantiers de construction et les matériaux renfermant une pollution sont orientés vers un exutoire ultime.

(a) Manuel Amélioration Sécurité, santé, environnement Entreprises

Colas reçoit le “BIM d’or 2018” pour le chantier de dépollution de Dunkerque

La déconstruction et dépollution de la raffinerie de Dunkerque est un chantier de grande ampleur (95 hectares, 35 kilomètres de tuyauterie enterrée, 200 cuves, des bombes de la Seconde Guerre Mondiale dans le sol, plus d’un siècle d’histoire, etc.). La mise au point d’une stratégie de dépollution acceptable en vue de la restitution du site au port de Dunkerque représente un défi de taille car elle nécessite de gérer et croiser toutes les informations nécessaires.

Pour y répondre, Colas a décidé d’utiliser une maquette numérique BIM intégrant toutes les données du sous-sol : structures enterrées et leurs plans datant de toutes les époques, suivi des nappes aquifères, données géologiques, prélèvement de pollution dans l’eau et les sols, cartographie des impacts de bombe, relevé topographique, etc. L’outil BIM a ensuite été mis à contribution pour détecter automatiquement les incohérences, cibler des besoins de diagnostic complémentaire, interpoler les données de pollution, etc.

Ce travail de développement permet à Colas d’affiner une image de plus en plus précise du sous-sol, d’en assumer les incertitudes résiduelles, d’étudier et de représenter plusieurs stratégies de dépollution, puis de suivre dans le temps la réalisation des travaux et les volumes correspondants. À son issue, Colas sera en mesure de rendre au propriétaire des terrains un état des lieux fiable et en trois dimensions sous un format standardisé, ce qui lui permettra de faire vivre cet objet intelligent à l’occasion des futurs développements qu’il entreprendra sur le site.

Le BIM des sous-sols permet aux acteurs des travaux en sous-sol de mieux collaborer en facilitant l’exploration de scénarios multiples dont les hypothèses sont explicitées ; les arbitrages peuvent s’effectuer en toute transparence, ce qui permet de sécuriser les négociations ; le suivi de chantier et la réexploitation des sites à travers une chaîne d’acteurs au fil des années.

La mise en place en trois mois et l’exploitation de cet énorme objet numérique (1 téraoctet fin 2018) n’auraient pas été possibles sans le travail d’une équipe de haut niveau faisant appel à la fois aux compétences internes de Colas (BIMbyCo et Colas Environnement en particulier) et à celle de prestataires extérieurs pour la gestion des plans, la numérisation, la topographie, l’ingénierie des sites et sols pollués, etc.

En France, le jury des trophées du BIM a accordé son “BIM d’or 2018” à Colas pour cette première mondiale d’application du BIM aux problématiques du sous-sol. Ont été récompensées la qualité des développements techniques et la vision de transparence collaborative inscrite au cœur de la démarche.

Mesures de prévention et de valorisation des autres déchets

Si les déchets de construction représentent l’enjeu prioritaire compte tenu des volumes générés et des impacts sur l’environnement, d’autres types de déchets également produits dans le cadre des activités du groupe Bouygues font l’objet d’une gestion maîtrisée.

Tous les métiers du Groupe sont producteurs de déchets d’équipements électriques et électroniques (DEEE) liés au matériel bureautique (unités centrales, ordinateurs portables, écrans, imprimantes et serveurs informatiques), et mènent des actions de collecte et de revalorisation. Le traitement de ces DEEE représente ainsi un enjeu commun. En France, il est confié depuis 2010 à l’entreprise adaptée ATF Gaia et le Groupe a confié une partie de cette mission au prestataire Nodixia de manière à garantir une meilleure couverture du territoire dès la fin 2015. Depuis le début de ces contrats, le service de gestion de fin de vie des matériels a permis de collecter 120 811 équipements (dont 21 891 d’octobre 2017 à septembre 2018). Sur les 971 tonnes de déchets récupérés au total, 30 % des matériels ont été détruits et 70 % ont été réemployés.

En complément, Bouygues Telecom a mis en place une filière individuelle de revalorisation, ainsi qu’une politique de préemption de ses équipements télécoms et des *data centres* qui ne sont plus utilisés sur leur site d’origine. Ainsi, lorsque Bouygues Telecom est amené à démanteler des sites, elle réalise d’abord une analyse fine des équipements concernés afin de privilégier leur réutilisation. S’ils ne sont pas réutilisés, les équipements sont revendus après reconditionnement et s’ils n’ont plus de potentiel de revente, ils sont alors recyclés et dirigés vers des filières spécialisées en Europe. Cette politique s’applique en particulier dans le cadre des démantèlements induits par le projet de mise en commun des antennes-relais avec SFR (cf. paragraphe 3.3.3.2). Le taux moyen de valorisation des matières issues de l’ensemble des traitements est de près de 98 %.

Bouygues Telecom est le premier opérateur à avoir lancé en France, dès 2004, un service permettant la collecte et le recyclage des mobiles, d’abord dans ses boutiques, puis sur tous ses canaux de distribution, quel que soit l’opérateur ou la marque du téléphone. Depuis 2011, ce service a été complété par la revente de mobiles d’occasion sur le site internet de Bouygues Telecom grâce à son partenariat avec Recommerce.

Bilan de la première opération nationale de collecte et de recyclage des vieux mobiles de Bouygues Telecom

En octobre 2017, Bouygues Telecom et ses partenaires, le WWF France, Suez, Samsung et Recommerce (pionnier du reconditionnement de téléphones) ont mené une opération nationale de collecte des téléphones portables usagés en vue de leur recyclage ou leur reconditionnement. Cette opération a permis de sensibiliser les collaborateurs et le grand public à l’importance de la collecte des téléphones et plus largement de l’économie circulaire. À travers cette opération, plus de 27 000 mobiles ont été collectés, dont 2 000 sur les sites administratifs du groupe Bouygues et des partenaires de l’opération. La grande majorité a été récoltée dans les 400 boutiques du Réseau Bouygues Telecom participantes, réparties sur tout le territoire.

Parmi les mobiles collectés :

- 8 300 ont été revendus par Recommerce, soit 250 teq CO₂ évitées (30 kilogrammes eq CO₂ par mobile), tout en bénéficiant de garanties, de certifications et du label RCube ;
- 19 000 ont été recyclés par Suez. Les matériaux qu’ils contiennent ont été retraités et la matière valorisée pour être réutilisée dans la fabrication d’autres produits (des appareils électroménagers ou des voitures, par exemple). Les autres éléments, non recyclables, ont fait l’objet d’une valorisation énergétique.

Indicateurs Bouygues Telecom

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Mobiles collectés en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation en nombre de mobiles	France	100 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Telecom	270 521	252 023	Cette hausse s'explique par l'augmentation du volume collecté auprès des clients (opération nationale de collecte des vieux mobiles menée en octobre 2017, intégration de la reprise sur le site Web de Bouygues Telecom dans le parcours d'achat).
Après des clients (boutiques Bouygues Telecom, sites internet grand public et institutionnel, collaborateurs)			251 928	215 632	En augmentation : <ul style="list-style-type: none"> opération nationale de collecte des vieux téléphones mobiles menée en octobre 2017 (en augmentation de 27 000 unités environ durant deux semaines d'opération) intégration de la reprise sur le site web de Bouygues Telecom
Issus du circuit SAV (service après-vente)			18 593	36 391	Ralentissement de la fréquence de renouvellement des téléphones portables

3.3.3.2 Utilisation durable des ressources

L'énergie, les matières premières telles que le bois et les granulats, ou encore l'eau, constituent des ressources naturelles indispensables aux activités de construction du groupe Bouygues.



Afin de calculer avec davantage de précision ses besoins et d'optimiser les quantités consommées, les outils numériques tels que le BIM et des programmes de *lean management* spécifiques (recherche d'optimisation des processus de construction) sont progressivement déployés dans les entités du Groupe.

Sélection et gestion des matières premières

Pour limiter leur impact sur le prélèvement des ressources naturelles, les métiers ont identifié deux axes majeurs :

- optimiser leur utilisation (éco-conception, recyclage) ; et
- privilégier l'emploi de ressources responsables (produits certifiés, etc.).

En complément, le Groupe interagit avec ses clients pour privilégier autant que possible le choix de matières premières secondaires (issues du recyclage ou du réemploi) dans l'élaboration des ouvrages et des infrastructures.

3

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Quantité de matériaux recyclés en millions de tonnes	Monde	Activités de production d'enrobés et de granulats et chantiers ferroviaires	9	9	Le volume de quantité de matériaux recyclés est resté stable en 2018.
Quantité d'agrégats d'enrobés recyclés en millions de tonnes	Monde	Activités de production de matériaux	6	5,8	La quantité d'agrégats d'enrobés a progressé de 2 %. L'industrie considère que le plafond pour atteindre un recyclage de tous les enrobés excavés ou fraisats correspond à un taux de recyclage de 20 % à 25 % dans les pays de l'OCDE, ce taux étant lui-même variable localement en fonction de la densité urbaine et des habitudes techniques des maîtres d'ouvrage. Colas se situe donc aux trois quarts de ce plafond et l'atteint en 2018 dans certaines filiales au Canada et aux États-Unis, ainsi qu'en Belgique.

Lorsque le prélèvement reste nécessaire, le Groupe agit pour responsabiliser et fiabiliser ses filières d'approvisionnement.

Bouygues Construction expérimente des modes constructifs alternatifs et a renforcé son expertise pour développer l'usage du bois (matériau à plus faible empreinte carbone) dans ses constructions. Près de cent ouvrages dans la construction bois (neuf et réhabilitation) ont été réalisés depuis 2005 en France, en Suisse et au Royaume-Uni.

Bouygues Construction est ainsi amenée à acheter de plus en plus de produits bois pour approvisionner ses chantiers de construction. Un partenariat signé

avec WWF France, renouvelé en 2017 pour trois années supplémentaires, vise à s'assurer que ces achats ne représentent pas de risque pour les forêts mondiales, les individus qui en dépendent et la biodiversité qu'elles abritent. Il a pour objectif d'atteindre l'éradication du bois à haut risque d'illégalité, tout en améliorant son approvisionnement responsable, notamment au travers d'un achat croissant de bois certifié, en premier lieu des bois certifiés FSC®. De par les volumes achetés et son positionnement en tant que spécialiste de la construction durable, Bouygues Construction a un rôle important à jouer pour soutenir le développement de la filière Bois responsable.

Bouygues Immobilier a signé en 2017 un partenariat avec le bureau d'études Karibati qui accompagne ses équipes sur l'intégration des matériaux biosourcés dans les projets immobiliers.

Bouygues Immobilier est également lauréat de l'appel à projet du Grand Paris Circulaire 2018 et y a présenté deux de ses projets emblématiques dans les Hauts-de-Seine :

- la déconstruction sélective d'un ancien site industriel de Bagneux avant sa conversion en un projet d'écoquartier ; et
- Sways, projet de réhabilitation tertiaire situé à Issy-les-Moulineaux.

Promotion des éco-variantes pour optimiser les consommations de matières premières

Bouygues Construction et Colas font usage d'éco-variantes afin de proposer à leurs clients des solutions ayant moins d'impacts sur l'environnement. Les éco-variantes affichent une économie de matériaux, un bilan énergétique et des émissions de gaz à effet de serre plus bas et plus faibles que la solution technique de base.

Depuis longtemps, Colas est moteur pour la conception et la proposition d'éco-variantes, ainsi que dans la mise au point d'éco-comparateurs permettant d'évaluer ces variantes.

Ces efforts ont été particulièrement importants dans l'élaboration de l'éco-comparateur de la profession en France, Seve[®]. Ainsi, Seve[®] est un comparateur de variantes qui permet, en phase d'appel d'offres, l'évaluation environnementale des différentes phases de réalisation ou d'entretien pour les projets de routes VRD[®] et terrassements. Il repose sur sept critères quantitatifs dont les émissions de CO₂. Le logiciel permet de comparer une solution de base avec une variante à proposer au client sur les différents critères. L'outil Seve[®] indique le gain environnemental de la variante par rapport à la solution de base pour chaque critère.

Un travail d'internationalisation de Seve[®] est engagé entre la profession routière et l'Union européenne. Colas y participe activement. En 2017, le projet "SustainEuroRoad", subventionné à 50 % par le programme européen "Life", a fait l'objet d'un audit de la part de la Commission européenne. Il a été remarqué qu'il n'existe pas d'autres projets de ce type pour les travaux routiers et que ce projet permet de contribuer à l'objectivation de l'attribution des marchés. La direction générale de l'Environnement de la Commission européenne évoque, grâce à ce logiciel, une possibilité de baisse des gaz à effet de serre de plus de 50 %, une consommation énergétique réduite de 70 % et autant de ressources naturelles consommées en moins. En 2018, "SustainEuroRoad" a permis la création d'une nouvelle base de données européenne et des démonstrateurs sur des chantiers et des sites de production à travers l'Europe (Allemagne, Espagne, France et

Hongrie). Son objectif est de soutenir le GPP (*Green Public Procurement*)^b dans l'introduction volontaire de critères environnementaux dans la commande publique. Le logiciel est en évolution permanente, à l'écoute des remarques des utilisateurs pour être en phase le plus possible avec la réalité des chantiers.

Dans un contexte de conjoncture économique difficile, la baisse du nombre des éco-variantes reflète l'état actuel du marché qui est, chaque année, moins ouvert aux variantes. La proportion des émissions de gaz à effet de serre évitées est en recul de 5 % en 2018 alors que le nombre d'éco-variantes retenues est stable. Au sein de la profession, Colas participe activement aux efforts entrepris pour redynamiser les éco-variantes.

Enfin, considérées comme des axes de différenciation forts à l'international, les éco-variantes sont utilisées par Bouygues Bâtiment International sur ses projets.

Par ailleurs, pour inclure le niveau d'émissions de carbone comme indicateur d'aide à la décision dans ses projets, Bouygues Immobilier a déployé un outil d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre de projets immobiliers compatible avec le référentiel E+C-. Celui-ci a pour but de permettre l'évaluation de l'empreinte carbone dès la phase d'avant-projet et d'évaluer la compatibilité du projet avec les cibles Carbone du référentiel. L'utilisation de cet outil permettra notamment de sensibiliser les responsables opérationnels à la comptabilité Carbone et de favoriser les choix de modes constructifs et de matériaux bas carbone.

Éco-conception

Pour diminuer les besoins en matières premières primaires, et donc les prélèvements sur les écosystèmes, les métiers du groupe Bouygues mènent des travaux de recherche et ont recours à diverses techniques pour éco-concevoir leurs produits.

Les recherches des laboratoires de Colas visent notamment à mettre au point des liants éco-responsables en appliquant les principes de la "chimie verte", en introduisant par exemple des composants biosourcés issus de ressources marines et forestières, en réduisant les températures ou en limitant les émissions de gaz à effet de serre. Le travail se concentre sur l'utilisation de déchets ou de matières premières renouvelables qui n'interfèrent pas avec les productions destinées à l'alimentation humaine.

Enfin, Bouygues Telecom prolonge la durée de vie des équipements Bbox qu'elle produit en respectant des principes d'éco-conception (optimisation et fiabilité des matériaux, minimisation des composants, réduction de la consommation énergétique) et en menant une politique de réemploi de ces équipements grâce à leur réparation. Ainsi, la durée de vie moyenne d'une Bbox est de huit à dix ans^c.

(a) voiries et réseaux divers

(b) démarche émanant de la Communauté européenne

(c) sur la base des données du service après-vente, estimation de la durée de vie moyenne d'une box sur l'ensemble du parc

Sensations, opération exemplaire en matière de construction bois et de matériaux biosourcés pour Bouygues Immobilier

L'opération *Sensations*, au sein du programme *Îlot Bois* situé dans le quartier des Deux Rives à l'est de Strasbourg, est un projet exemplaire de construction bas carbone, notamment grâce à l'utilisation de matériaux biosourcés. Le projet se compose de 146 logements répartis sur trois bâtiments.

Sensations est la première opération de grande hauteur de logements présentant des planchers, des façades, ainsi que des noyaux d'ascenseur et d'escalier 100 % bois. En outre, une réflexion a été menée pour améliorer la qualité de l'air intérieur des appartements en s'attachant à utiliser des matériaux à faible émission de polluants : les faux plafonds éliminent 80 % des principaux composés organiques volatils (COV) ; les peintures murales sont classées à faible émission de solvants et les revêtements de sol se composent de matériaux majoritairement naturels et recyclables.

Un confort thermique économique est également proposé aux futurs habitants avec l'utilisation d'un plancher réversible permettant de couvrir les besoins de chauffage en hiver et d'assurer le rafraîchissement en période estivale. En hiver, une pompe à chaleur capte l'énergie naturelle de la nappe rhénane ; elle la restitue par la chape chauffante au sol et assure le préchauffage de l'eau chaude sanitaire. En été, un système de rafraîchissement permet au sol de transmettre sa fraîcheur et d'adoucir la température de l'air.

L'ensemble des technologies innovantes mises en œuvre dans le cadre de cette opération permettra d'atteindre un niveau énergétique passif, avec des besoins en chauffage qui n'excéderont pas 15 kWh/m² habitable par an. À travers ce projet, Bouygues Immobilier entend réaliser un projet bas carbone exemplaire par :

- une construction en bois privilégiant le choix de matériaux biosourcés ;
- des modes de déplacement doux avec la présence de locaux à vélos et la suppression des voitures dans les espaces ;
- l'alimentation des équipements intérieurs des logements par des énergies renouvelables.

Les émissions de CO₂ du projet sur sa durée de vie pour les impacts matériaux s'élèvent à 522 kilogrammes CO₂/m² SDP³. Par rapport aux labels de bilan carbone existants, le projet se situe à un niveau équivalent du niveau C2 dans le cadre du label E+C-. Il obtiendrait le label BCCA Performance.

En octobre 2018, lors de la remise de prix des "Trophées du cadre de vie" décernés par FimbACTE à la Cité de l'architecture et du patrimoine, Bouygues Immobilier a reçu le "Trophée Habitat" pour ce projet, *Sensations - Strasbourg Deux Rives*, attribué par Saint-Gobain.

(a) surface de plancher

3

Performance énergétique

Bouygues participe à la transition énergétique par son expertise en matière d'efficacité énergétique passive et active des bâtiments, et par l'exploitation des bâtiments sous garantie de performance.

Promotion de solutions efficaces en énergie

Les certifications environnementales, dont les métiers du Groupe favorisent l'adoption, comprennent des cibles à atteindre sur les consommations

énergétiques. Les CPE (contrats de performance énergétique) garantissent à l'utilisateur des seuils de consommation d'énergie de ses locaux sur la durée du contrat. Un nombre croissant d'offres de logements et de bâtiments tertiaires comprennent un CPE. Bouygues Immobilier propose également à ses clients la mise en œuvre de CPE sur l'ensemble de ses opérations Green Office®.

Indicateur Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
			2018	2017	
Part de la prise de commandes pour laquelle des engagements de performance énergétique sont contractualisés	Activités Energies & Services	22 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	13 %	16 %	Bouygues Energies & Services s'engage en proposant des offres intégrant des engagements de performance énergétique, notamment au travers des CPE (contrats de performance énergétique). La baisse de cet indicateur s'explique principalement par une évolution de la nature des projets pris en commande en 2018.

Les métiers du groupe Bouygues proposent à leurs clients des services innovants et compétitifs afin de leur donner les moyens d'optimiser leur consommation énergétique. Ils ont notamment développé un savoir-faire dans la conception de bâtiments à énergie passive (Bepas), de bâtiments à énergie positive (Bepos), dans la réhabilitation, les services à la Ville et le pilotage de la performance énergétique.

- **Bepas** : Bouygues Immobilier a développé une expertise dans la conception de bâtiments à énergie passive (consommation énergétique pour les besoins de chauffage inférieure à 15 kWh/m² par an).

- **Bepos** : en Immobilier d'entreprise, la marque Green Office® lancée en 2007 incarne la démarche de Bouygues Immobilier pour les immeubles de bureaux à énergie positive grâce à l'utilisation d'énergies renouvelables et à une conception bioclimatique. Depuis son lancement, onze opérations ont été livrées.

- **La réhabilitation** : Bouygues Construction et Bouygues Immobilier ont également développé des démarches en matière de réhabilitation. Bouygues Immobilier a lancé "Rehagreen®" en 2009 pour l'immobilier d'entreprise. À partir d'un diagnostic multicritère de l'immeuble (technique,

énergétique, urbanistique, réglementaire, commercial, etc.), cette démarche permet d'identifier et de mettre en œuvre le scénario de réhabilitation répondant parfaitement aux objectifs de valorisation du propriétaire et aux exigences du marché de l'immobilier de bureaux, tout en respectant son héritage architectural. Selon les choix du propriétaire, l'opération visera les certifications ou les labels les plus exigeants (HQE™, BREEAM®, LEED®).

En 2018, Bouygues Construction a lancé "Wizom Réhabilitation" et ainsi étendu son offre de réhabilitation des logements. Celle-ci comprend des engagements de respect de l'environnement, de garantie de performance énergétique et de sensibilisation des résidents. Les opérations livrées en 2018 comprennent la réduction de 40 % à 45 % des consommations actuelles suivant les résidences, avec un engagement sur quinze ans.

En 2018, Bouygues Immobilier démarre les travaux de curage du projet de réhabilitation Rehagreen® baptisé *Sways (Smart Ways to work)* à Issy-les-Moulineaux. Ancien bâtiment tertiaire, ce bâtiment a, d'une part, été pensé pour accompagner les habitants dans leurs nouvelles pratiques numériques et leurs nouvelles façons de travailler, collaborer, se restaurer et se détendre. D'autre part, la réversibilité du bâtiment (possibilité de transformer les bureaux en logements) permet d'allonger la durée de vie du projet. La modularité et l'adaptabilité des espaces, ainsi que leur mutualisation, augmentent, par ailleurs, leur intensité d'usage. Ces éléments, s'ils sont correctement anticipés et intégrés au projet architectural, réduisent les besoins de matériaux, permettent la densification de la ville et répondent aux attentes des clients.

- **Pilotage de la performance énergétique :** pour réduire les consommations, Bouygues Energies & Services et Bouygues Immobilier ont respectivement développé et commercialisé des outils de mesure et de pilotage de la performance énergétique à destination de leurs clients (Hypervision®, Flexom et Si@go®).

Les métiers du Groupe proposent également des solutions de performance énergétique destinées aux collectivités. Bouygues Immobilier a, par exemple, piloté l'expérimentation de *smart grid* IssyGrid®, premier

démonstrateur de réseau intelligent à l'échelle du quartier en France, déployé à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine). En 2017, il a obtenu le Grand Prix aux *Green Solutions Awards* dans la catégorie "Infrastructure durable". Grâce à cette expérimentation, Bouygues Immobilier est désormais en mesure de proposer le déploiement de *smart grid* sur l'ensemble de ses projets de grande envergure et conçoit des quartiers durables *Smart Grid Ready* afin de pouvoir accueillir le déploiement à grande échelle de ces réseaux intelligents dans les années à venir. Pour l'opération *Nanterre Cœur Université*, imaginé par UrbanEra® (direction Grands projets urbains de Bouygues Immobilier), une attention particulière a été portée à la conception des bâtiments et à l'optimisation de la gestion de l'énergie, notamment à travers la création d'un *smart grid* et la mise en œuvre d'une solution développée en partenariat avec EDF Optimal Solutions. Le mix énergétique du quartier est assuré à hauteur de 60 % par une boucle tempérée fonctionnant à l'aide des ressources géothermiques du sous-sol. D'autres équipements complètent ce mix énergétique : la cogénération bio-fluide, le photovoltaïque et la récupération de la chaleur des eaux grises.

La start-up Embix, créée par le groupe Bouygues, spécialisée dans la mise en œuvre de *smart grid* à l'échelle des quartiers, a contribué à la réussite de nombreux projets de *smart grids* emblématiques tels que IssyGrid® et, plus récemment, celui du projet Clichy-Batignolles.

Enfin, Bouygues Immobilier s'est associée fin 2016 à Stratum et Energisme pour déployer une *blockchain* dans ses projets de *smart grid*. L'intérêt de cette technologie est de permettre à l'énergie photovoltaïque produite par chaque immeuble d'être autoconsommée au sein du quartier. Le futur écoquartier *Lyon Confluence*, démonstrateur de ville durable développé depuis 2016 par un groupement piloté par Bouygues, sera le premier site pilote de cette technologie.

Par ailleurs, Objenious, filiale de Bouygues Telecom spécialisée dans les objets communicants (technologie LoRa®), propose au travers de ses partenaires différentes solutions au service de l'optimisation énergétique, de la réduction de l'empreinte carbone et de la mobilité durable.

L'Internet des objets au service de la ville durable

Bouygues Telecom, à travers sa filiale Objenious dédiée à l'Internet des objets, a été le premier opérateur à déployer un réseau national pour les objets communicants basé sur la technologie LoRa® (pour *Long Range* ; en français, longue portée), avec 95 % de la population couverte grâce à ses 4 300 antennes.

Avec son écosystème de partenaires, Objenious propose de nombreuses solutions au service de la ville durable.

Les solutions connectées de réduction de consommation énergétique offrent un retour sur investissement immédiat et facilement chiffrable. La Communauté de communes du pays d'Apt a choisi, par exemple, de généraliser la télé-relève des compteurs d'eau sur l'ensemble de son territoire. Ce service gratuit pour les usagers leur permet de visualiser l'évolution de leur consommation et de paramétrer en toute autonomie les seuils d'alerte et le mode de notification.

La Cité intelligente de Montpellier a mis en place un dispositif de parking connecté afin d'améliorer l'accès au stationnement, de fluidifier le trafic automobile, de réduire l'empreinte carbone et de proposer de nouveaux services aux habitants. En proposant cette information en temps réel, de 20 % à 30 % de la consommation des voitures occasionnés par la recherche de stationnement peuvent être évitées, ainsi que les émissions de polluants et nuisances sonores qui leur sont liées.

En équipant d'un boîtier connecté ses vélos en libre-service, la Ville de Montpellier récupère toutes les données de géolocalisation du vélo. Ces données, en identifiant les parcours les plus fréquentés, démontrent la nécessité de réaliser des infrastructures répondant aux usages réels des citoyens et propres à encourager les modes de déplacement doux.

À Bordeaux, Bouygues Telecom a, par ailleurs, réalisé le 3 juillet 2018 la première expérimentation 5G en conditions réelles en France. Deux antennes-relais équipées en 5G ont permis de tester de nouveaux usages rendus possibles par cette technologie : pilotage à distance de véhicules, télémédecine, télémaintenance, etc.

Afin de faire émerger de nouveaux usages, le groupe Bouygues a créé un "accélérateur 5G" qui regroupera toutes les initiatives du groupe Bouygues dans les domaines de *smart mobility*, *smart city*, *smart building* et *smart entertainment*^b, domaines dans lesquels il est particulièrement actif.

(a) technologie de transmission et de stockage de données

(b) mobilité intelligente, ville intelligente, bâtiment intelligent et divertissement intelligent

- **Les services à la ville :** Bouygues Energies & Services, filiale de Bouygues Construction, a développé une plateforme permettant aux collectivités de gérer l'ensemble de leur patrimoine bâti et leurs infrastructures de réseaux afin de réduire leurs consommations énergétiques. Elle a également développé des innovations de services urbains visant à rendre la ville plus durable :
 - la solution Citybox® convertit le réseau d'éclairage public en réseau Haut Débit pour apporter, en plus de la réduction des consommations énergétiques, des services numériques simplement branchés sur le candélabre (wifi, vidéoprotection, sonorisation, etc.). Cette solution télé-gère aujourd'hui près de 55 000 points lumineux ;
 - la solution Citycharge® permet d'installer des services de recharge de véhicules électriques sur candélabre, ce qui simplifie le déploiement de solutions pour la mobilité électrique ;
 - l'offre Alizé®, solution de bornes de rechargement pour véhicules électriques destinées aux collectivités et aux entreprises. Alizé® s'appuie sur des services de gestion intelligente en temps réel.

Bouygues Energies & Services construit la première smart city de France à Dijon

La Ville de Dijon a attribué au groupement composé de Bouygues Energies & Services, Suez, Capgemini et Citelum, filiale d'EDF, un contrat pour la mise en place et la gestion d'équipements urbains apportant de nouveaux services aux 253 000 habitants de la Métropole de Dijon (vingt-quatre communes).

La métropole sera dotée d'un centre unique de pilotage à distance des services et des équipements publics afin de connecter tous les territoires de la ville. Grâce aux innovations qui seront mises en œuvre, les habitants gagneront en qualité de vie, avec notamment :

- un nouvel éclairage public plus sécurisant : plus de 34 000 points lumineux seront rénovés. Grâce à la technologie Citybox®, ils offriront également de nombreux services numériques : accès au wifi, vidéoprotection, point de charge pour les appareils numériques ;
- des informations en temps réel sur le trafic donnant lieu, notamment, à des services de stationnement intelligent avec le "guidage à la place". Ils seront permis partout dans la ville grâce à l'installation de capteurs reliés au réseau LoRa ;
- un réseau de bus fluidifié grâce à la régulation du trafic routier et la priorité donnée aux transports publics (113 carrefours seront équipés de la "priorité aux bus") ;
- la disponibilité des informations relatives aux commerces et aux événements en temps réel sur des applications mobiles et sur les panneaux d'affichage connectés.

Les travaux ont commencé au cours de l'été 2018 par le remplacement des feux de circulation pour fluidifier la circulation. Le poste de pilotage sera mis en service début 2019.

Par ailleurs, le fonctionnement de la ville s'adaptera aux nouveaux usages avec la possibilité, pour les riverains, de signaler un accident à l'aide d'une application spécifique. Près de 330 véhicules géolocalisés ou équipés de radio et 270 caméras permettront ensuite d'améliorer l'efficacité et la coordination des services (techniques, pompiers, police). Ces innovations permettront, à terme, de réduire significativement les dépenses publiques de la Métropole de Dijon. En effet, 65 % de réduction des consommations d'énergie sont attendus grâce à l'éclairage en LED et la réduction par deux des dépenses de maintenance notamment.

3

Indicateurs Bouygues Immobilier

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
			2018	2017		
Surface des opérations d'Immobilier Green Office® actives sur la période de reporting en m²	France et filiales	94,8 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Immobilier	84 398	127 181		En 2018, la tranches 2 et 3 de Nanterre Cœur Université, le Green Office® Batignolles, l'opération Trigone Quart Opale à Issy-les-Moulineaux, le Green Office® Meudon Gaupillat, la tranche B du Green Office® Spring à Nanterre sont toujours en chantier, totalisant une surface de 84 398 m² en chantier.
Nombre de logements Bepas/Bepos® en chantier ou livrés dans l'année	Monde	100 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Immobilier	374	238		Sensations et Ambitions, comprenant respectivement 146 logements Bepas et 74 logements Bepos, viennent s'ajouter à Symbioz et Parc de Flore, toujours en cours de réalisation sur l'exercice, pour un total de 374 logements Bepas/Bepos en chantier ou livrés sur l'exercice.
Nombre de smart grids couverts par un engagement de déploiement	France hors filiales	89 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Immobilier	6	6		Les six smart grids en projet couvrent une surface de 617 400 m².

Bepas : bâtiment à énergie passive – Bepos : bâtiment à énergie positive

Réduction des consommations énergétiques des activités

Les métiers du Groupe mettent en œuvre des programmes contribuant à la maîtrise et à la réduction des consommations d'énergie liées à leurs opérations (programmes Ecosite et Top Site pour Bouygues Construction notamment).

Chez Colas, la consommation d'énergie revêt une forme très diffuse, qu'il s'agisse des achats de carburant pour les engins ou de la consommation d'électricité des carrières, par exemple. Le programme cLEANergie (Colas Lean en énergie) a été déployé entre 2014 et 2017 pour doter Colas d'un outil de mesure et de suivi dont l'objectif a été de réaliser des économies d'énergie dans l'ensemble de ses activités (chantiers, sites de production, bâtiments et chaîne d'approvisionnement).

Le déploiement du programme a notamment mis en évidence que les trois quarts de la consommation d'énergie directe de Colas se répartissaient presque également entre trois types de postes de consommation : les brûleurs des postes d'enrobage, les engins et les véhicules.

Pour maîtriser ses consommations d'énergie, Colas travaille sur plusieurs axes :

- les outils de mesure avec notamment le déploiement en cours d'outils de suivi des consommations énergétiques des postes d'enrobage. Ces logiciels permettent d'observer en temps réel les consommations énergétiques et les températures de fabrication des enrobés, de gérer des alertes par Internet et sur smartphone. Environ 33 % des postes en sont pourvus fin 2018 ;
- la mobilisation du personnel avec le déploiement de systèmes embarqués et de suivi de consommation sur les engins et véhicules qui s'accompagnent de formations à l'éco-conduite pour les conducteurs.

Grâce à ce dispositif, Colas entend réduire de 20 % la consommation de carburant ;

- le recours à la production d'énergies renouvelables pour alimenter les installations sur certains territoires. À titre d'exemple, à La Réunion, GTOI, filiale de Colas, a aménagé la toiture de plusieurs bâtiments d'un dépôt en installant sur cette surface 6 600 m² de panneaux photovoltaïques (cette ferme solaire est connectée au réseau EDF depuis 2009).
- Par ailleurs, il a été observé qu'outre les éco-variantes, les techniques suivantes permettent de réaliser des économies d'énergie :
- les enrobés tièdes qui induisent des économies d'énergie d'environ 15 % sur la production par rapport à des enrobés à chaud. En 2018, la proportion d'enrobés tièdes fabriqués par Colas correspond à 22 % de la production totale d'enrobés. L'ensemble des collaborateurs reste mobilisé pour généraliser la diffusion de ces produits dans tous les territoires ;
 - l'utilisation de matériaux recyclés, en particulier les agrégats d'enrobés (fraisats d'anciennes chaussées), qui permettent d'économiser du bitume, des granulats, du transport et de réaliser des gains lors de la fabrication ;
 - le recyclage des chaussées en place qui donne également lieu à une économie d'énergie (de matériaux et de transport).

Le programme de pilotage et de réduction des consommations énergétiques de Colas répond ainsi à divers enjeux de développement durable : économiques (avec des gains financiers), environnementaux et de sécurité.

Colas utilise aussi des modes de transport alternatifs ferroviaires ou fluviaux pour ses besoins propres. La quantité de matériaux transportés par rail ou voie fluviale correspond à l'équivalent de plus de 3 100 trains de marchandises (composés chacun de 44 wagons), ce qui revient à éviter la mise en circulation d'environ 280 000 camions de 30 tonnes chacun.

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Énergie consommée par tonne d'enrobés produite en kWh par tonne	Monde	Activités de production d'enrobés	78	78	Colas mesure, de manière systématique, la consommation de combustible des brûleurs de postes d'enrobage et la suit de façon méthodique sur plus de 400 installations. Bien que les productions d'enrobés et les consommations d'énergie aient légèrement augmenté en 2018, les émissions de gaz à effet de serre sont restées stables sur l'année.
Taux d'enrobés tièdes et d'asphalte basse température	Monde	Activités de production d'enrobés	22 %	23 %	Malgré une légère baisse cette année, l'ensemble des collaborateurs reste mobilisé pour généraliser la diffusion de ces produits sur tous les territoires, adapter les outils de production et poursuivre la recherche de nouvelles solutions techniques permettant d'abaisser la température, sachant que les bénéfices sur la santé sont eux aussi très importants. En 2018 comme en 2017, les filiales américaines réalisent les meilleurs taux avec, par exemple, Branscome Company qui réalise 100 % de sa production en enrobés tièdes.
Facture énergétique totale en millions d'euros	Monde	Toutes les activités	427	375	La facture énergétique de Colas en 2018 a augmenté de 14 %. Cette hausse est à corréler à l'augmentation de 6 % du CAE pour les activités de production de matériaux ainsi qu'à celle du coût de l'énergie.
Consommation énergétique totale en millions de MWh	Monde	Toutes les activités	7,6	7,4	La consommation énergétique de Colas en 2018 a augmenté de 3 %. La hausse est à corréler à l'augmentation de 6 % du CAE pour les activités de production de matériaux.

CAE : chiffre d'activité économique

Bouygues Telecom a, de son côté, mis en place des systèmes de management de l'énergie et compte trois sites certifiés Iso 50001 (système de management de l'énergie) : le site du Technopôle, le centre de relation client Printania et le *data centre* de Montigny-le-Bretonneux (Yvelines). Sur ce dernier, un système de *free cooling* avec une gestion autonome a été mis en place sur les unités de production de froid utilisant ainsi l'air frais extérieur

sous une température inférieure à 9 °C. D'autres bonnes pratiques telles que le réglage de la climatisation et l'extinction d'une partie de certaines unités de climatisation en fonction des conditions météorologiques (cette dernière représentant 40 % de la consommation électrique globale d'un *data centre*) sont mises en place.

Indicateur Bouygues Telecom

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
Consommation totale d'électricité en GWh	France	100 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Telecom	555	562		La variation de la consommation électrique par rapport à 2017 est difficilement analysable en l'état, les consommations du réseau mobile ayant été fiabilisées par le projet de monitoring des équipements lancé en 2018 (ce poste représente 70 % de la consommation d'électricité globale). Toutefois, la tendance peut s'expliquer par un nombre de sites en baisse suite aux accords de mutualisation. Il est à noter cependant que la consommation moyenne par site augmente légèrement suite à l'ajout de capacité sur les sites, l'augmentation du trafic de données, l'acquisition de nouveaux clients. Grâce à la mise en place de solutions et d'équipements moins énergivores, une baisse de la consommation dans les <i>data centres</i> (8 % de la consommation électrique totale) à périmètre égal, grâce à la mise en place de solutions et d'équipements moins énergivores, ainsi que dans les boutiques Bouygues Telecom (dématérialisation des processus, généralisation des LED), est observée.

3

Promotion des énergies renouvelables

Les métiers du groupe Bouygues privilégient autant que possible le recours aux énergies renouvelables afin de réduire leur empreinte énergétique, ainsi que celle de leurs produits.



En vue notamment de la réglementation Bâtiment responsable 2020, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier font de la construction d'ouvrages à énergie positive un axe majeur de leur stratégie. Produisant plus d'énergie qu'ils n'en consomment, les Bepos (bâtiments à énergie positive) incluent une part importante de production d'énergies renouvelables (photovoltaïque, biomasse, géothermie, etc.). Ainsi, *Challenger*, siège social de Bouygues Construction, a été transformé en bâtiment à énergie positive lors de sa rénovation en 2014. Le nouveau siège de Colas, *Prism'*, a été certifié Bepos-Effinergie 2013.

Hikari, construit par Bouygues Immobilier à Lyon, constitue le premier îlot mixte à énergie positive en France. Toutes les consommations énergétiques de l'îlot sont produites à partir de sources renouvelables : des panneaux photovoltaïques en toiture et en façade, un système de géothermie et une centrale à cogénération à base d'huile végétale de colza (produite dans la région). Productions et consommations d'énergie y sont mutualisées grâce à la mise en place d'un réseau de communication énergétique ; un stockage sur batteries est également mis en place pour faire face aux pics de consommations.

Enfin, Bouygues Energies & Services, entité de Bouygues Construction, développe depuis 2012, à travers le monde, des projets sur mesure de production d'énergies renouvelables (photovoltaïques, biomasse, thermiques, éoliennes, etc.).

Le 8 novembre 2018 a été inauguré le premier démonstrateur agrivoltaïque au monde dans les Pyrénées-Orientales. Réalisée par

Bouygues Energies & Services, cette ferme solaire innovante permettra d'améliorer durablement la production agricole tout en générant de l'énergie renouvelable. Elle produira l'équivalent de la consommation d'énergie électrique de plus de 650 foyers et une économie de 3 000 tonnes de CO₂.

Par ailleurs, la première éolienne flottante en France, *Floatgen*, installée à 22 kilomètres au large du Croisic en Loire-Atlantique et construite par Bouygues Travaux Publics, est opérationnelle depuis septembre 2018.

La route solaire *Wattway* développée par Colas est un exemple de ce que le Groupe peut apporter comme solution en matière de recours en énergies renouvelables afin de réduire les empreintes énergétiques.

Consommation d'eau et prise en compte du contexte local

L'enjeu de la consommation d'eau ne revêt pas la même importance d'une région du monde à l'autre (zones arides en opposition aux zones tempérées). D'une façon générale, les métiers du groupe Bouygues ont la responsabilité de prendre en compte les contraintes hydriques locales. Cette gestion de l'eau est l'un des critères de la norme Iso 14001, ainsi que des standards internes (*Ecosite*, *Top Site*, *check-lists*).



Bouygues Construction et Colas sont les plus exposées à la consommation d'eau dans des zones sensibles. Bouygues Construction met en place des mesures spécifiques de préservation de l'eau (mise en place d'équipements spécifiques, réutilisation de l'eau, suivi des consommations et sensibilisation des collaborateurs et des partenaires).

À titre d'exemple, la filiale Bouygues Travaux Publics a mis en place, lorsque cela est possible, des dispositifs de recyclage de l'eau utilisée dans les centrales à béton, et centrales à boues, pour l'arrosage des sols, le nettoyage des tunneliers et la réutilisation dans le béton notamment.

(a) *Challenger* a été le premier bâtiment au monde à recevoir une triple certification, au plus haut niveau de distinction pour chacune : HQETM Passeport Bâtiment Durable niveau Exceptionnel, LEED[®] Platinum, BREEAM[®] Outstanding.

3 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

Informations environnementales

En 2015, Colas a mis en place de nouveaux indicateurs pour mesurer et diminuer la pression exercée par ses implantations sur la ressource en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé. Sur ces territoires, la consommation d'eau des implantations fixes de Colas est estimée à environ 909 000 m³ en 2018. Afin de diminuer la pression exercée par Colas sur la ressource en eau dans ces territoires, les plans d'action visent

à augmenter l'autoconsommation, à favoriser le recyclage et à diminuer le gaspillage. En complément, des formations spécifiques sont dispensées aux populations cibles de collaborateurs (conducteurs de travaux, chefs de chantier, responsables de bureau d'études et responsables Environnement) au sein du Campus Colas sur la loi sur l'eau.

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Part des activités fixes situées en zone de stress hydrique extrêmement élevé en pourcentage de CAE	Monde	100 % du CAE des activités fixes	6 %	5 %	Les activités fixes du groupe Colas situées en zone de stress hydrique extrêmement élevé se situent au Canada (Saskatchewan), aux États-Unis (Californie, Wyoming), en Afrique du Sud, en Zambie, en Namibie, en Guadeloupe, en Martinique, en Irlande, en Inde, au Maroc, au Moyen-Orient, au Chili et en France métropolitaine (Normandie). Elles se répartissent sur des ateliers, des dépôts et usines de liants, des postes d'enrobage, des carrières et des gravières, des centrales à béton, des plateformes de recyclage. Cependant, les carrières et les gravières en représentent le plus grand nombre.
Taux d'autosuffisance en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé en pourcentage de m ³	Monde	100 % du CAE des activités fixes en zone de stress hydrique très élevé	73 %	61 %	Outre l'objectif de réduction de la consommation d'eau sur ces territoires, l'enjeu pour Colas, en favorisant l'autoconsommation, est de perturber le moins possible le cycle de l'eau et les usages en aval. L'indicateur d'autosuffisance en eau est de 73 % en 2018, en amélioration de 12 points par rapport à 2017. L'eau consommée ne provient donc pas d'une alimentation par le réseau local. Par conséquent, cette consommation exerce un faible impact sur la ressource en eau, la perturbe peu et permet l'accès à cet élément à d'autres utilisateurs.
Part du CAE^a en zone de stress hydrique extrêmement élevé et faisant l'objet d'un plan d'action en pourcentage de CAE ^a	Monde	100 % du CAE des activités fixes en zone de stress hydrique très élevé	76 %	58 %	Avec cet indicateur, Colas se place dans une démarche d'amélioration continue afin de suivre et de diminuer la pression sur la ressource en eau dans les zones de stress hydrique extrêmement élevé. La mise en place de plans d'action est de plus en plus prise en compte sur les territoires qui les requièrent.

CAE : chiffre d'activité économique

Par ailleurs, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier s'efforcent de promouvoir les certifications environnementales des bâtiments (NF Bâtiments tertiaires – Démarche HQE® et NF Habitat HQE™) qui comprennent un volet

sur la gestion responsable de l'eau durant l'exploitation du bâtiment (gestion de l'eau potable, récupération des eaux de pluie, assainissement des eaux usées, gestion des eaux pluviales, etc.).

3.3.4 Changements climatiques

En mars 2017, le groupe Bouygues – aux côtés de 80 entreprises et d'une quarantaine de personnalités – a signé le manifeste porté par la *think tank* The Shift Project. Ce manifeste, qui formule neuf propositions pour décarboner l'Europe, appelle les États européens à lancer dès aujourd'hui des politiques capables d'aboutir en 2050 à des émissions de gaz à effet de serre proches de zéro. Il fait suite aux Accords de Paris afin d'engager

l'Europe à réinventer son économie, notamment en limitant la dépendance des activités industrielles liées aux transports, au bâtiment et aux énergies fossiles. Le groupe Bouygues s'est ainsi engagé à mettre en œuvre des actions cohérentes et concrètes à la mesure du défi du climat et de la préservation des ressources naturelles.

3.3.4.1 Mesure des émissions de gaz à effet de serre (GES) et des impacts significatifs des activités et des produits sur le changement climatique

Les métiers du groupe Bouygues réalisent le bilan carbone lié à leurs activités conformément aux obligations de l'article 75 de la loi Grenelle II. En 2017, pour répondre aux évolutions réglementaires et présenter les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de ses métiers, notamment par l'usage des biens et services qu'ils produisent, le groupe Bouygues a initié des travaux d'élargissement de son reporting carbone au scope 3b pour les postes significatifs et pertinents, poursuivis en 2018. Diverses méthodes sont utilisées pour réaliser cette comptabilité Carbone. Bouygues Construction utilise son outil de mesure interne CarbonEco tandis que Colas se base notamment sur des ratios d'émissions de CO₂ par chiffre d'affaires.



Dans le cadre de ces travaux, les critères retenus pour qualifier le caractère significatif des postes d'émissions sont les suivants : la couverture ^a, la pertinence ^b et la faisabilité ^c. Les postes d'émissions ne répondant pas à l'un ou plusieurs de ces critères sont considérés comme non significatifs.

À titre d'exemple, les critères de faisabilité, de pertinence et de couverture ne peuvent s'adapter à Colas pour les deux postes suivants : "utilisation des produits et services vendus" et "fin de vie des produits". En effet, l'élargissement du scope 3b à ces deux notions pour les infrastructures de transport, qu'il s'agisse du rail ou de la route, ne s'avère pas réalisable et ce, pour des raisons liées à l'incertitude du calcul de l'empreinte CO₂ concernant :

- la comptabilisation des usages des infrastructures ;
- l'absence de moyens d'action pour maîtriser et réduire cette empreinte ;
- la faible part du chiffre réalisé en matière de construction de nouvelles infrastructures ; et
- la complexité des règles dans l'allocation des émissions liées à l'utilisation et à la fin de vie des infrastructures.

Par conséquent, ces deux postes ont été exclus du calcul de l'empreinte carbone de Colas.

3

Émissions de gaz à effet de serre (GES) du groupe Bouygues

en Kteq. CO ₂	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Périmètre (organisationnel ou régional)	Monde	France (hors filiales)	Monde	France	France		
Couverture en pourcentage du chiffre d'affaires	100 %	89 %	100 %	85 %	100 %	94,8 %	96,2 %
Scope 1	314	3	1 703	1	12	2 033	1 903
Scope 2	301	0,6	354	2	52	710	586
Scope 3	2 596	644	10 212	88	720	14 260	14 462
TOTAL	3 211	648	12 269	91	784	17 003	16 950

L'empreinte CO₂ est un bon outil pour établir un ordre de grandeur mais il ne peut être considéré comme un indicateur de suivi de la performance compte tenu de ses paramètres d'incertitude.

En 2018, comparée à 2017, l'empreinte carbone de **Bouygues Construction** a diminué de 9 %, avec certains postes du scope 3 en baisse comme les déchets générés par les activités et le transport de marchandises, ainsi que l'adaptation de sa méthodologie de reporting pour mieux prendre en compte le poste "utilisation des produits et services rendus". L'application du nouveau protocole n'a pas été effective sur l'intégralité des projets livrés (car cela nécessitait une reprise d'études antérieures), empêchant la couverture de tout le périmètre sur cet indicateur. Le choix a donc été fait de ne pas reporter ce poste cette année. Une attention particulière sera portée en 2019 sur l'application du nouveau protocole de reporting.

L'évolution de l'empreinte carbone de **Bouygues Immobilier** est due à un changement de méthodologie et de périmètre lui permettant de s'aligner avec les référentiels du Label E+C⁺, d'une part, et d'avoir, d'autre part, un bilan carbone scope 3 qui lui permet de piloter le déploiement d'une stratégie carbone opérationnelle intégrant notamment les émissions en fin de vie des matériaux de construction.

Enfin, les empreintes de **TF1**, **Colas** et **Bouygues Telecom** restent relativement stables d'une année sur l'autre (variation de moins de 5 %).

Ces éléments d'explication mettent en lumière une faible évolution des émissions carbone totales du Groupe (0,3 %) qui sont à interpréter à la lumière des différents éléments d'explication présentés ci-avant. D'une manière générale, les métiers du Groupe continuent à déployer leurs efforts pour développer la comptabilité Carbone la plus adaptée possible et proposer des solutions bas carbone à ses clients dans la construction de bâtiments bois et la mise en œuvre d'initiatives d'économie circulaire ou encore, dans les télécoms, avec la mutualisation de certaines infrastructures de réseaux.

Rapportée au chiffre d'affaires Groupe, la diminution de l'empreinte est de 6,8 % entre 2017 et 2018.

(a) Les informations publiées concernent les cinq postes les plus émissifs et/ou couvrent 80 % des émissions au moins.
 (b) Les postes sont reliés à des potentiels de progrès existants et sur lesquels l'entreprise dispose de moyens d'action.
 (c) capacité à collecter une information crédible

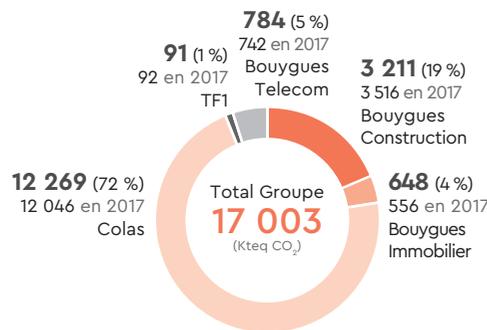
Émissions de gaz à effet de serre par poste

en Kteq. CO₂

Postes simplifiés Groupe Bouygues	Scope	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe
Consommation d'énergie (combustion sur site)	Scope 1	314	3	1 703	0,1	6	2 026
Émissions directes hors énergie	Scope 1		0,2		0,8	6	7
Consommation d'électricité et de vapeur, chaleur ou froid	Scope 2	301	1	354	2	52	710
Achats de biens (matières premières, matériaux de construction, etc.) et de services	Scope 3	2 318	599	7 968	83	224	11 192
Déchets générés par les activités	Scope 3	46	0,2	396	0,1	2	444
Transport de marchandises, amont et aval	Scope 3	123		1 038		5	1 166
Investissements, immobilisations et leasing	Scope 3		3	585		382	970
Déplacements des collaborateurs (professionnels et domicile/travail), visiteurs et clients	Scope 3	109	5	225	5	46	390
Utilisation des produits et services vendus	Scope 3					57	57
Fin de vie des produits vendus	Scope 3		37			4	42
TOTAL		3 211	648	12 269	91	784	17 003

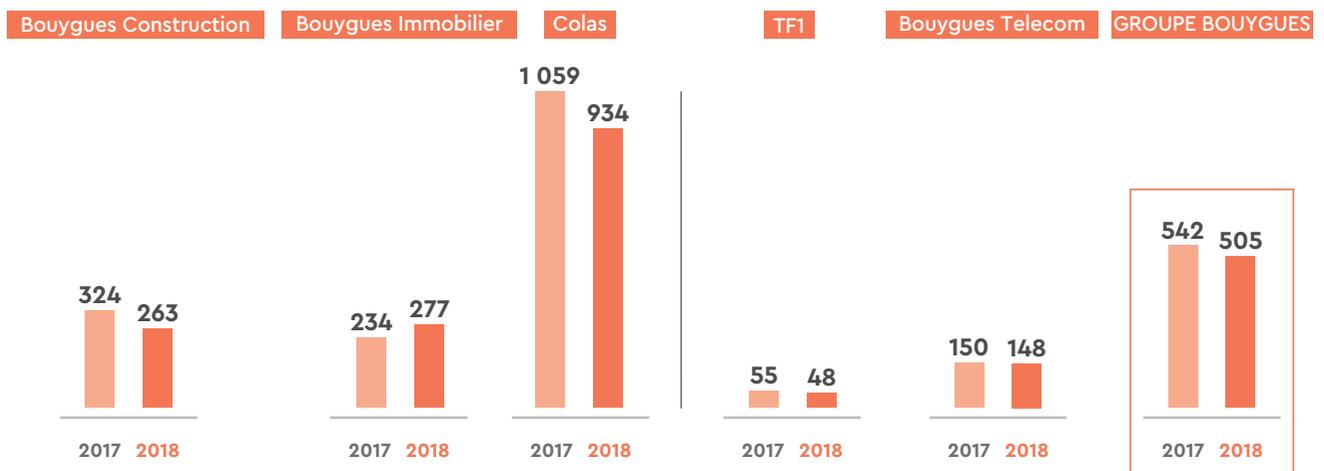
Émissions de gaz à effet de serre par métier

en Kteq. CO₂



Intensité carbone par métier^a

en teq. CO₂/million d'euros de chiffre d'affaires



(a) à isopérimètre des postes d'émissions détaillés ci-avant

Dans le cadre de la vision "Responsable et Engagé", Bouygues Construction s'engage sur une trajectoire de réduction de son empreinte carbone, avec un objectif de 20 % de réduction à l'horizon 2030 par rapport à 2015, sur les scopes 1, 2 et 3 amont (jusqu'à la livraison des ouvrages). L'approche retenue est celle de la valorisation des émissions de CO₂ évitées grâce aux démarches et actions vertueuses du Groupe, telles que le développement de la construction bois, l'utilisation de béton bas carbone, la réduction des consommations énergétiques, etc.

Les deux axes d'engagement de Colas sont :

- d'une part, la maîtrise des consommations énergétiques nécessaires aux activités et des émissions de gaz à effet de serre générées par ses activités ; et
- d'autre part, la diminution du contenu énergétique et du gaz à effet de serre des produits et techniques proposés aux clients. Afin de contribuer à la réduction de son empreinte carbone et de celle de ses clients, Colas élabore des produits plus respectueux de l'environnement grâce à sa politique d'innovation et de recherche et développement.

Bouygues Immobilier, en étudiant les émissions liées à la construction et l'exploitation de ses programmes sur quarante ans, a identifié les trois postes d'émissions les plus impactant sur les différentes phases du cycle de vie des programmes, et élaboré une démarche de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Déployée en 2015, celle-ci comprend des objectifs concrets à atteindre à horizon 2020.

Pour Bouygues Telecom, les équipements du réseau représentent près de 75 % du poste des investissements, soit plus d'un tiers du bilan carbone total. L'action mise en œuvre consiste à mutualiser les équipements avec d'autres acteurs et à favoriser leur réutilisation.

3.3.4.2 Solutions bas carbone

Le savoir-faire reconnu des métiers dans leurs activités (BTP, Immobilier, Infrastructures de transport, Médias et Télécoms) a permis au groupe Bouygues de structurer une offre complète au service des villes pour diminuer leur impact carbone. Depuis plusieurs années, le Groupe innove afin d'apporter des progrès mesurables dans les domaines de l'énergie et du carbone ; il propose des solutions efficaces en matière de rénovation, de construction bas carbone, de mobilité douce et de services à la ville.



- **La rénovation** : les millions de bâtiments mal isolés sont un enjeu pour le Groupe dont les métiers ont développé des solutions et un savoir-faire reconnu en matière de rénovation énergétique de logements, de bureaux et d'équipements. Leurs offres permettent d'améliorer le modèle économique de la rénovation et d'économiser les ressources naturelles, dans le respect du patrimoine architectural. Dans ce domaine, Bouygues Immobilier a lancé sa démarche Rehagreen® pour l'Immobilier d'entreprise (cf. paragraphe 3.3.3.2). La rénovation de *Challenger*, siège de Bouygues Construction, en bâtiment à énergie positive est une vitrine des savoir-faire technologiques de Bouygues Construction.

- **Les bâtiments bas carbone** constituent un centre de profit économique et environnemental. Bouygues et ses partenaires proposent une offre de solutions évolutives, de la conception jusqu'à l'exploitation des bâtiments, avec des matériaux traditionnels et biosourcés valorisables et recyclables, des systèmes intelligents de pilotage optimisés des bâtiments (immeubles de bureaux à énergie positive Green Office® de Bouygues Immobilier) et des énergies renouvelables associées à des systèmes de stockage.

Bouygues Energies & Services fait notamment parti du groupement européen de recherche du projet ELSA^a. Ce projet est mené pour augmenter la production locale d'énergie renouvelable et accélérer la transition vers des réseaux d'énergie intelligents. Le système de stockage d'énergie ELSA est basé sur la récupération des batteries usées de véhicules électriques Renault et Nissan et sur le réemploi de ces batteries dans des bâtiments en créant des systèmes de stockage d'énergie. Le système a été déployé sur six sites en Europe afin d'illustrer six types de scénario. La construction bas carbone est un axe d'innovation et de développement majeur pour Bouygues Construction et Bouygues Immobilier. À titre d'exemple, l'opération *Sensations* au sein d'Îlot Bois à Strasbourg, dont le niveau de performance est BBCA Excellence constitue le premier immeuble de grande hauteur 100 % en bois (cf. p. 109 encadré *Sensations*, rubrique 3.3.3.2).

- **Les écoquartiers** : Bouygues et ses partenaires proposent aux collectivités des solutions intégrées associant construction durable, efficacité énergétique, mixité fonctionnelle, mobilité douce, biodiversité et nouvelles technologies adaptées aux besoins des résidents. Le groupe Bouygues présente plusieurs références d'écoquartiers en France et à l'international.

En décembre 2017, Bouygues Immobilier a reçu le prix "Promoteur à l'international" de l'Alliance HQE-GBC. En Pologne, les opérations résidentielles *Accent Vert* et *Accent Eco* (292 logements) sont certifiées par l'organisme Cerway HQE™ niveau *Very Good* en phase Conception. Il s'agit du premier développement résidentiel certifié HQE™ en Europe, hors de France. Au Maroc, avec la résidence *Les Faubourgs d'Anfa*, programme mixte comprenant espace résidentiel de haut standing et commerces à Casablanca, le projet s'est vu délivrer par Cerway la certification HQE™, Passeport Exceptionnel.

Depuis 2016, le groupe Bouygues participe à la création de deux démonstrateurs de ville durable en France dans le cadre de l'Institut pour la ville durable (IVD), *Eureka Confluence* et *Descartes 21 Marne-la-Vallée*. Ces deux pilotes permettront de tester des innovations de rupture dans tous les domaines de la ville, selon un mode dérogatoire. Par ailleurs, deux projets phares de Bouygues Immobilier, *Font-Pré* à Toulon et *Nanterre Cœur Université* près du quartier d'affaires de La Défense, ont reçu l'étape 2 du label EcoQuartier.

UrbanEra^b a remporté la consultation du projet "Charenton - Bercy" (12 hectares dont 3,6 d'espaces verts) lancée dans le cadre de l'appel à projets "Inventons la Métropole du Grand Paris"^c organisé par la Métropole du Grand Paris, la préfecture de la région Île-de-France et la Société du Grand Paris. Le quartier porte entre autres un objectif de réemploi et recyclage de 80 % des matériaux sur site, un taux de 50 % d'énergies renouvelables et de 100 % des eaux de pluies récupérées. Tous les bâtiments seront très performants (certifications NF Habitat HQE™, LEED® ou WELL^d) et un *smart grid* permettra d'améliorer la gestion et la consommation de l'énergie produite localement.

- **La mobilité douce et les services à la ville** : Bouygues accompagne les collectivités dans la mise en œuvre de solutions pour une ville durable. Bouygues développe des infrastructures de transport (tramway, pistes cyclables, etc.) et conçoit pour ses écoquartiers des solutions de mobilité douce (raccordements au réseau de transport public, véhicules en partage, réseau de recharge de véhicules électriques, parkings partagés, vélos à assistance électrique, etc.). Le groupe Bouygues offre aux collectivités des services urbains innovants grâce à des capteurs intégrés (via l'Internet des objets) et des solutions de routes augmentées (Wattway, Flowell).

(a) *Energy Local Storage Advanced system*

(b) la direction Grands projets urbains de Bouygues Immobilier, spécialisée dans la conception et la réalisation de quartiers mixtes et durables

(c) plus grande consultation internationale en aménagement, urbanisme et architecture d'Europe

(d) norme concernant le bien-être des salariés en entreprise

3.3.4.3 Promotion de solutions adaptées au changement climatique

Le changement climatique a pour conséquences l'élévation du niveau de la mer, la multiplication des phénomènes climatiques extrêmes (vents, hausse et baisse des températures) et la modification des écosystèmes.

Les zones littorales, généralement intensément peuplées, courent un danger dans le contexte de changement climatique en cours, du fait de l'élévation du niveau général des mers qui l'accompagne, mais aussi de la possible augmentation des événements extrêmes avec les risques d'érosion et de submersion associés.

Pour être acceptables par les populations, les ouvrages de protection des zones urbaines du littoral doivent se fondre au maximum dans le paysage, ce qui amène à développer des concepts innovants sur lesquels travaille la direction technique de Bouygues Travaux Publics.

Le concept ABC (*Autonomous Building for Citizens*) de Bouygues Construction est un exemple de ce que le Groupe pourra mettre en place pour appréhender l'impact de ces changements dans le domaine des bâtiments. Dans un contexte d'épuisement des ressources, ABC est un immeuble dont les performances en termes de recyclage d'eau, d'isolation et de production d'énergie renouvelable tendraient vers l'autonomie par rapport aux différents réseaux. En 2014, un partenariat avec la Ville de Grenoble a été signé afin de réaliser un projet de démonstrateur consistant en la construction d'un îlot d'habitat collectif d'environ soixante logements. Le permis de construire a été délivré en octobre 2017 et les travaux ont été lancés à l'été 2018, avec la "première pierre" posée en octobre.

VSL travaille aux côtés de l'université danoise Danish Technical University sur l'optimisation du comportement des haubans sous effets climatologiques. Objectif : augmenter la sûreté et le confort des utilisateurs de ces infrastructures (contrôle de vibration, maîtrise des risques liés aux chutes de glace).

Bouygues Immobilier inclut l'architecture bioclimatique dans ses projets : recherche du meilleur emplacement, étude bioclimatique, choix de matériaux isolants performants et utilisation des énergies renouvelables, etc. La démarche d'écoquartiers durables UrbanEra, à travers notamment

l'introduction de la nature en ville, permet de lutter contre les îlots de chaleur et d'améliorer l'écoulement de l'eau.

Enfin, en ce qui concerne la formation des îlots de chaleur urbains, Colas a commencé par une démarche d'échanges académiques afin de bien intégrer les mécanismes complexes d'interactions et de rétroactions qui caractérisent ce phénomène qui préoccupe toutes les grandes agglomérations dans le monde. En parallèle, Colas poursuit une démarche expérimentale rigoureuse de caractérisation thermodynamique adaptée aux matériaux du BTP et participe aux programmes de mesure et d'expérimentation en vraie grandeur lancés par plusieurs municipalités.

3.3.4.4 Réduction de l'empreinte carbone du Groupe

Sur les chantiers, ou au sein des sièges et agences, les métiers du groupe Bouygues s'efforcent de réduire leur empreinte carbone de fonctionnement. La promotion de la construction en bois est une piste largement explorée par le Groupe (voir chapitre 3.3.3.2). Bouygues Bâtiment Ile-de-France porte notamment son pôle d'expertise Bois au travers de sa nouvelle filiale Habitat Réhabilité.

Pour réduire l'empreinte carbone des chantiers, Bouygues Construction et Colas travaillent sur le choix des matériaux au moyen d'éco-variantes (Seve®) et de mesure de diminution des consommations énergétiques.

Bouygues Construction soutient l'innovation dans le terrassement avec les liants hydrauliques à faibles émissions de CO₂. L'amélioration des sols lors des chantiers de terrassement se fait classiquement par le traitement à la chaux et/ou au liant hydraulique, qui, par son processus de fabrication, est générateur de fortes quantités d'émissions de gaz à effet de serre.

Colas mène des actions au niveau de la consommation de carburants, auprès des conducteurs notamment, pour les inciter à adopter une conduite apaisée et à éteindre les moteurs des véhicules et engins lorsqu'ils sont à l'arrêt. Des actions sont également menées dans les centrales d'enrobage pour limiter la consommation des brûleurs. Le suivi des consommations de combustibles à la tonne d'enrobés produite est en place au niveau mondial.

Indicateurs Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
			2018	2017		
Émissions de gaz à effet de serre rapportées à la production d'une tonne d'enrobés en Kteq.CO ₂ /tonne	Monde	Activités de production d'enrobés	18	18	18	Bien que les consommations d'énergie des postes aient légèrement augmenté ^a en 2018, les émissions de gaz à effet de serre sont restées stables cette année.
Émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées dans le groupe Colas en teq.CO ₂	Monde	Toutes les activités	156 000	153 000	153 000	Les émissions de gaz à effet de serre évitées grâce aux actions menées dans le groupe ont progressé d'environ 2 % en 2018 en raison de l'augmentation des quantités d'agrégats recyclés dans le monde, hors Amérique du Nord.

(a) Globalement, les actions menées consistent en la maîtrise des consommations énergétiques des activités de Colas à l'échelle du Groupe (consommation de carburant des engins, des véhicules et dans les centrales d'enrobage) et en la diminution du contenu énergétique et en gaz à effet de serre des produits et techniques proposés aux clients (enrobés et asphaltes tièdes, chaussées recyclées en place, valorisation des agrégats d'enrobés pour la production d'enrobés bitumineux, produits de la gamme Végéroute®, promotion d'outils d'éco-variantes Ecologiciel® et Seve®, Wattway, etc.).

Le label BBCA : un levier pour la transition écologique

Pour contribuer efficacement à la lutte contre les dérèglements climatiques et l'épuisement des ressources, le secteur de la construction porte une attention croissante sur la diminution de ses émissions de gaz à effet de serre (40 % du poids mondial).

Bouygues Bâtiment Ile-de-France et Bouygues Immobilier sont membres de l'association BBCA (bâtiment bas carbone) et ont participé au lancement du label du même nom en soumettant des projets à la labellisation. Ce label est destiné à valoriser les actions visant à diminuer l'empreinte carbone des bâtiments sur l'ensemble de leur cycle de vie. Il est structuré en quatre axes : la construction raisonnée, l'exploitation maîtrisée, le stockage du carbone dans le bâtiment et le principe de l'économie circulaire. Fonctionnant sur le modèle des certifications environnementales anglo-saxonnes, le label BBCA est attribué par une tierce partie indépendante : Promotelec pour les projets de logements et Certivéa pour les bureaux.

Dès sa création en 2016, Bouygues Bâtiment Ile-de-France et Bouygues Immobilier ont donc proposé des projets à l'évaluation dès la première phase d'expérimentation du référentiel, notamment Green Office® Enjoy, immeuble de bureaux à énergie positive (Bouygues Immobilier) situé au cœur de la ZAC Clichy-Batignolles. Enjoy est un bâtiment emblématique pour sa structure mixte bois-béton innovante. C'est le plus grand immeuble tertiaire à énergie positive labellisé BBCA en France.

En 2018, le siège social du Groupement des Industries Métallurgiques (GIM) à Neuilly-sur-Seine, rénové par Linkcity Île-de-France, a reçu le label BBCA rénovation. De nouvelles réalisations du Groupe ont été labellisées BBCA : plusieurs programmes de logements collectifs sur les projets *Abelia* à Bry-sur-Marne (Bouygues Construction), *Only Wood* à Orvault (Bouygues Bâtiment Rénovation), un programme de logements à Choisy-le-Roi (Habitat social, filiale de Bouygues Bâtiment Ile-de-France) et une résidence étudiante à Champs-sur-Marne (Bouygues Bâtiment Ile-de-France).

L'exploitation des réseaux fixe et mobile de Bouygues Telecom représente le poste le plus significatif de sa consommation énergétique. Même si la consommation énergétique par sites croît régulièrement en valeur absolue, en raison notamment de l'augmentation des zones couvertes, du niveau de qualité exigé par les pouvoirs publics et des usages des consommateurs, elle décroît lorsqu'elle est ramenée au téraoctet transporté, ces derniers étant en croissance exponentielle. Bouygues Telecom expérimente un système permettant de connaître à tout moment la consommation primaire et secondaire de ses sites, ce qui permettra d'identifier dès 2019 des pistes d'optimisation. En parallèle, des bonnes pratiques sont mises en place telles que l'optimisation de l'aménagement des équipements dans les salles afin de gérer les flux d'air et d'éviter les points chauds. Des solutions de confinement permettant une optimisation de l'efficacité énergétique de la climatisation se généralisent en corrélation avec les déploiements des nouveaux équipements.

TF1 a lancé la démarche Ecoproduct en 2009 avec d'autres acteurs publics et privés pour soutenir une meilleure prise en compte de l'environnement dans les productions audiovisuelles. Cette démarche vise à développer et à mettre gratuitement à disposition des professionnels un centre de ressources pour réduire l'empreinte écologique de leur activité.

3.3.4.5 Partenariat pour la recherche



Pour cerner les impacts futurs des changements climatiques sur ses activités, le groupe Bouygues est partenaire et membre actif de The Shift Project (theshiftproject.org), *think tank* plaidant en faveur de la "décarbonation" de l'économie.

Ce laboratoire d'idées s'appuie sur un réseau pluridisciplinaire d'experts et d'acteurs économiques reconnus pour leurs compétences en matière d'énergie et de climat. Il émet des propositions à l'intention des décideurs politiques qui sont économiquement viables et en adéquation avec la science.

Le groupe Bouygues est également partenaire d'Ideas Laboratory®, *think tank* rassemblant experts, industriels et chercheurs menant des travaux de prospective sur la ville de demain. Hébergé au CEA^a de Grenoble, Ideas Laboratory® a pour objectifs de répondre aux futurs enjeux sociétaux et concrétiser des projets innovants. Parmi les travaux qui ont été menés, le projet Cité 2030 consistait à imaginer de nouveaux services à partir de scénarios disruptifs de villes. Ideas Lab développe également une offre de thermostat prédictif particulièrement destinée à aider les personnes en situation de précarité énergétique à gérer leur budget. Un déploiement test a été effectué chez huit locataires sociaux.

Bouygues Immobilier et Bouygues Bâtiment Ile-de-France, membres de l'association BBCA, participent au développement du label du même nom (en proposant des projets à la labellisation), qui vise à favoriser le développement des bâtiments bas carbone (cf. encadré ci-dessus).

3

(a) Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

3.3.5 Prise en compte de la biodiversité

Le groupe Bouygues a identifié les impacts de ses activités de construction sur la biodiversité telle que la pollution sonore et lumineuse, les destructions et fragmentations d'habitats et d'espèces, ou encore la problématique de l'apparition de plantes invasives lors de la réalisation de certains travaux et la stérilisation des sols. "Formaliser des objectifs de progrès sur le sujet

de la biodiversité lorsque l'activité le justifie" est l'un des quatre principes d'actions que les métiers du Groupe s'engagent à mener pour améliorer leur performance environnementale.

Le Groupe a pris des mesures afin de limiter ses impacts et préserver la biodiversité dans ses activités de construction.

Act4Nature : deux entités de Bouygues s'engagent en faveur de la biodiversité

L'EPE, association des entreprises engagées pour l'environnement, a lancé en 2018 la démarche Act4Nature qui a pour objectifs de protéger, valoriser et restaurer la biodiversité en réunissant des acteurs qui ont les moyens d'agir et en apportant des solutions concrètes. En 2018, 65 entreprises lui avaient apporté leur soutien en signant sa charte. On compte parmi elles deux filiales du groupe Bouygues : Bouygues Construction et Bouygues Immobilier.

L'initiative Act4Nature consiste d'abord en la souscription à dix engagements communs. Chaque entreprise signataire précise ensuite son champ d'action par des engagements individuels. Ces derniers traduisent les engagements communs par des actions concrètes, chiffrées et positionnées dans le temps, et adaptées aux métiers de l'entreprise.

Bouygues Construction s'engage à renforcer l'expertise en matière de biodiversité, à proposer de nouvelles offres et à s'impliquer dans la dynamique collective. Sa démarche Biodiversité se développe en trois axes :

- innover et renforcer l'expertise technique du groupe en matière de biodiversité ;
- proposer de nouvelles offres de produits et services relatives à la biodiversité ;
- s'impliquer dans la dynamique collective avec l'ensemble des parties prenantes.

Pour favoriser la biodiversité, Bouygues Immobilier propose quatre solutions :

- une démarche structurée intégrant la biodiversité à toutes les étapes d'une opération immobilière ;
- une expertise labellisée ;
- une promotion des expériences de nature en ville ;
- une approche éclairée de l'agriculture urbaine.

L'action de Colas en matière de biodiversité s'articule autour de deux axes :

- une participation active à la recherche scientifique en matière de biodiversité :

Colas fait partie du comité d'orientation stratégique de la FRB^a depuis 2011 et a remis dernièrement un prix à une jeune chercheuse dans la catégorie "Biodiversité et lutte contre les espèces invasives".

Colas est un propagateur involontaire d'espèces exotiques végétales envahissantes lors de petits travaux de terrassement et a ainsi engagé un dialogue avec des communautés scientifiques pour progresser dans l'analyse et la prévention de cette problématique. Cette réflexion s'approfondit avec un nombre croissant de filiales dans le monde.

En 2016, Colas a créé un conservatoire d'abeilles noires dans les Alpes-de-Haute-Provence en partenariat avec Apilab^b. Composée de vingt ruches, il est implanté sur la carrière Cozzi de Norante. Ce programme scientifique s'appuie sur l'analyse génétique de l'ADN mitochondrial, protocole mis au point par le CNRS, et il est réalisé en coordination avec les apiculteurs locaux et les maires des communes voisines de la carrière ;

- la mise en place d'une démarche ciblée en relation directe avec ses activités :

celle-ci concerne les installations de carrières et de gravières. Elle consiste à mettre en œuvre et à suivre une action visant à favoriser la présence et les conditions de vie d'une espèce animale ou végétale remarquable sur le site ou à installer des ruches en partenariat avec des acteurs locaux (apiculteurs, naturalistes, parcs naturels, ONG, etc.).

(a) Fondation (française) pour la recherche sur la biodiversité

(b) bureau d'études spécialiste de la biosurveillance de l'environnement grâce à l'abeille

Indicateur Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Part des activités de production de granulats ayant une action en faveur de la biodiversité en pourcentage de CAE ^a	Monde	100 % du CAE ^a des activités permanentes de production de granulats	51 %	51 %	Le taux reste stable entre 2017 et 2018.

(a) chiffre d'activité économique

Afin de concrétiser la prise en compte de la biodiversité dans les projets d'aménagement urbain, Bouygues Construction a également contribué à la création du premier label international visant à distinguer des projets de construction et de rénovation tenant compte de la biodiversité urbaine. BiodiverCity[®] est aujourd'hui porté par le CIBI ^a, association multi-acteurs réunissant constructeurs, promoteurs, utilisateurs et associations.

Bouygues Construction et Bouygues Immobilier font déjà usage du label BiodiverCity[®] avec plusieurs ouvrages certifiés.

À ce jour, 10 172 logements Bouygues Immobilier en chantier ou livrés sont engagés dans cette démarche. En tant qu'adhérent actif du CIBI, Bouygues Immobilier travaille également à l'élaboration du référentiel BiodiverCity[®] Ready, à l'échelle du quartier, sur le chantier pilote Nanterre Cœur Université. Ce changement d'échelle permet d'intégrer les enjeux de la biodiversité dans l'aménagement des futurs quartiers, d'impliquer un maximum d'acteurs du territoire et d'optimiser les continuités écologiques.

3

Indicateur Bouygues Immobilier

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Nombre de m ² labellisés ou couverts par un engagement de déploiement de la labellisation BiodiverCity [®] Ready au 30 septembre 2018	France hors filiale	89 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Immobilier	239 755	34 755	Depuis juin 2016, Nanterre Cœur de Quartier et ses 34 755 m ² SDP est engagé dans le processus de labellisation BiodiverCity [®] Ready en tant que projet pilote d'élaboration du référentiel. Sur l'exercice, les projets d'Annemasse et de Divonne-les-Bains ont également intégré cette expérimentation, ce qui porte la surface concernée à 239 755 m ² .

Indicateur Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Nombre de projets Bâtiment labellisés BiodiverCity [®]	Activités Bâtiment Monde	48 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	4		La labellisation BiodiverCity [®] de quatre nouveaux projets en bâtiment illustre l'engagement de Bouygues Construction en matière de biodiversité. Cette année, trois projets de Bouygues Bâtiment Ile-de-France (<i>La Chapelle International</i> , <i>Be Issy</i> et <i>ZAC Paris Rive Gauche</i>) et un projet de Bouygues Entreprise France-Europe (résidence <i>La Gloire</i> et <i>Les tours Castilhon</i>) se sont distingués en obtenant cette labellisation.



Bouygues Construction fait de la préservation de la biodiversité un élément de différenciation et de valeur ajoutée dans ses offres.

Depuis plusieurs années, Bouygues Construction conduit des programmes de recherche et développement portant sur la biodiversité dans les infrastructures (lutte contre les espèces invasives, mesures compensatoires, accueil de la biodiversité marine, etc.) et la biodiversité urbaine (toitures végétalisées, démarche en développement

immobilier, etc.). Cet engagement s'est également illustré à travers de nombreuses actions telles que :

- sa participation aux Assises nationales de la biodiversité chaque année depuis 2012 ;
- le soutien à des associations qui œuvrent en faveur de la protection de la biodiversité comme la LPO, au travers notamment du Club Urbanisme, Bâti et Biodiversité ou la contribution au référentiel "Biodiversité Urbaine" aux côtés de Natureparif en Île-de-France.

(a) Conseil international Biodiversité & Immobilier

À titre d'exemple, des mesures sur la protection et/ou la réintroduction de la biodiversité ont été prises dans les projets suivants :

- les travaux d'extension du port de Calais, dont la conception prévoit notamment une aire de quiétude pour les oiseaux et un observatoire de suivi ornithologique ;
- l'extension en mer du port de Monaco, où 500 m² d'herbiers de posidonies et 141 grandes nacres ont été transplantés dans des lieux protégés (principalement la réserve marine protégée du Larvotto) et où l'infrastructure maritime est éco-conçue à travers la création d'aménagements écologiques sur les caissons, les enrochements et les émissaires, et la création de récifs artificiels. Les principes d'aménagement écologique reposent sur l'amélioration du potentiel de colonisation par la faune et la flore, le développement de fonctionnalités écologiques perdues et le développement des fonctions d'habitat et de corridors écologiques.

Dans le cadre du projet d'aménagement de la ZAC Paris Rive Gauche, Bouygues Bâtiment Ile-de-France réalise actuellement la tour *M6B2* (dite "Tour de la biodiversité"). Unique en son genre avec une façade entièrement végétalisée, elle vise à créer un jardin vertical où seront installés 285 arbustes d'espèces issues de milieux sauvages.

Par ailleurs, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier encouragent le développement des pratiques d'agriculture en ville. Ainsi, en 2018, les équipes d'UrbanEra® et du Développement durable de Bouygues Immobilier, en partenariat avec AgroParisTech, ont réalisé un guide pour accompagner les opérationnels dans la mise en place de solutions d'agriculture urbaine dans leurs projets de quartiers et de bâtiments.

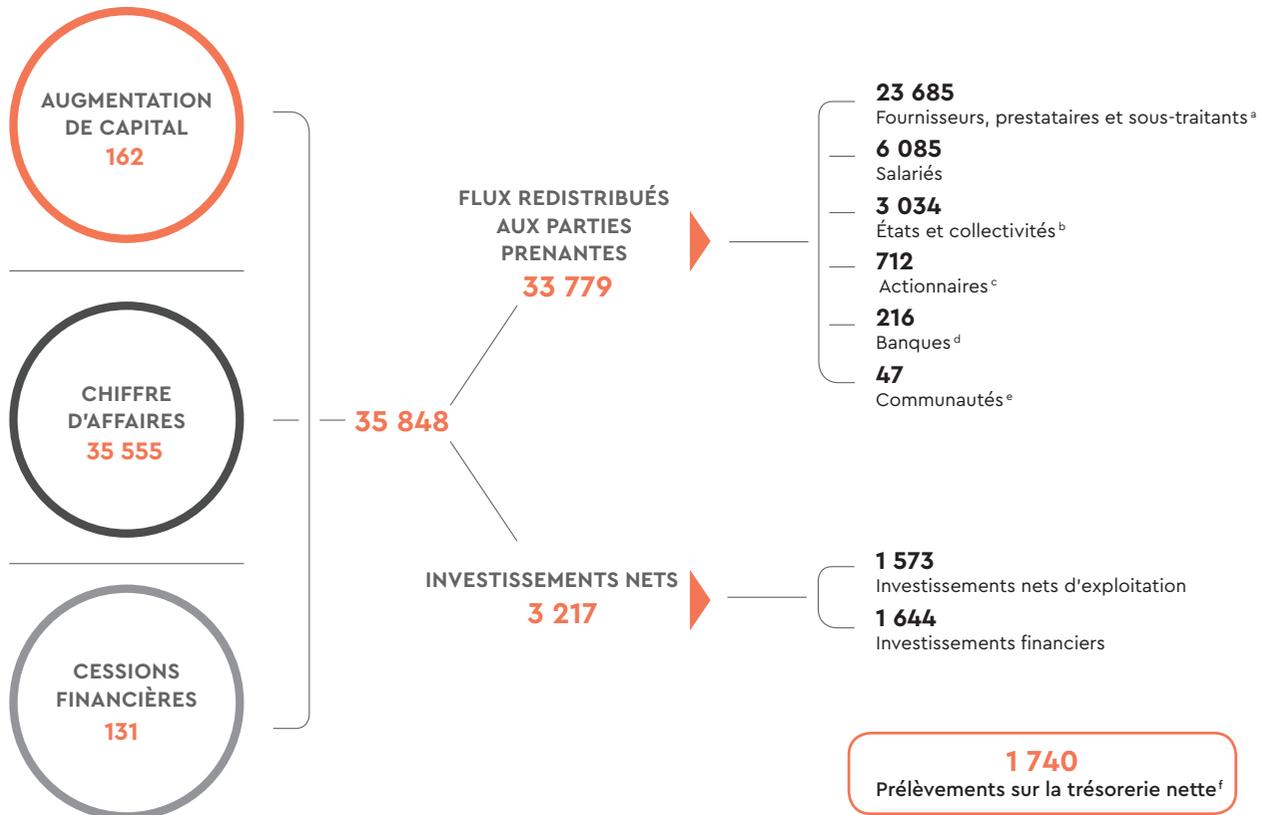
3.4 INFORMATIONS SOCIÉTALES

Des informations complémentaires sont disponibles sur bouygues.com, ainsi que dans les documentations RSE des métiers, disponibles sur leurs sites internet.

Flux financiers générés par le groupe Bouygues en 2018

en millions d'euros

Les flux financiers générés par le groupe Bouygues contribuent, par leur redistribution, à l'attractivité et au développement des territoires. Les investissements réalisés dans la croissance future du Groupe participent à la pérennisation de cet impact positif.



(a) achats et autres dépenses externes

(b) impôt sur les sociétés, cotisations sociales, taxes sectorielles et autres taxes

(c) dividendes 2017 versés en 2018, dont 77 millions d'euros aux salariés

(d) coût de la dette et autres charges

(e) dons, mécénat et sponsoring

(f) après prise en compte des variations du besoin en fonds de roulement (BFR) et effet de change

3.4.1 Impacts socio-économiques sur les territoires

Les activités du groupe Bouygues visent à apporter des solutions pour le progrès et l'accompagnement des grandes évolutions sociétales. Ainsi, les activités du Groupe ont un impact sur le développement local et régional, que ce soit à travers la construction ou l'entretien d'infrastructures de transports routiers et ferroviaires, ou de bâtiments, ou encore le développement et l'exploitation d'un réseau de télécommunications, afin notamment de :

- **protéger les populations contre des risques majeurs.** Les travaux de confinement du sarcophage de Tchernobyl, qui ont eu lieu de 2010 à 2016, auront pour effet de limiter les risques pour l'environnement liés au site nucléaire désaffecté ;
- **fluidifier le transport des personnes.** Les réseaux de téléphérique urbain mis en service en 2017 à Brest et, en 2020, à Toulouse apportent un mode de transport alternatif plus respectueux de l'environnement et plus économique pour leurs utilisateurs ;
- **permettre l'accès au logement et aux services de la ville.** Par la diversité de ses offres, Bouygues s'efforce de satisfaire les besoins des primoaccédants et du parc locatif social. Bouygues Immobilier commercialise une part significative de sa production (62 % de ses réservations en bloc en 2018) auprès des bailleurs sociaux et développe également des logements adaptés aux seniors (*Les Jardins d'Arcadie*). Par ailleurs, les écoquartiers de Bouygues intègrent un volet sur la mixité sociale et l'accès aux infrastructures d'intérêt public ;
- **lutter contre la précarité énergétique.** Par son offre de rénovation énergétique de HLM en site occupé, Bouygues Construction aide les bailleurs sociaux à lutter contre la précarité énergétique d'une partie de la population. L'entreprise a ainsi signé la charte d'engagement "EnergieSprong" qui vise à soutenir une dynamique de déploiement à grande échelle de rénovations énergétiques en logement social. De portée européenne, l'approche repose sur un cahier des charges exigeant : rénovation à un niveau d'énergie zéro^a garanti sur trente ans ; travaux en site occupé en une semaine ; surcoût financé par la revente d'énergie renouvelable ; réduction des dépenses énergétiques ; attention forte portée à la satisfaction des occupants ;
- **développer les moyens de communication.** Le déploiement des technologies Très Haut Débit (la 4G et la Fibre), dans les grandes villes comme dans les territoires moins denses, contribue positivement à l'aménagement des territoires et au développement de l'accessibilité du numérique pour tous, y compris en zone rurale ;
- **favoriser le vivre-ensemble.** Bouygues Construction et Bouygues Immobilier repensent les logements pour un mieux-vivre ensemble dans leurs écoquartiers et pour répondre au besoin croissant de disposer d'espaces et de services mutualisés.

Grand Paris : un projet de grande ampleur pour faciliter la mobilité urbaine

Le Grand Paris est défini par un texte de loi du 3 juin 2010 comme étant "un projet urbain, social et économique d'intérêt national qui unit les grands territoires stratégiques de la région Île-de-France". Le Grand Paris prévoit la création d'un vaste réseau de transports publics de 200 kilomètres constitué de soixante-huit gares, pour un investissement total de 24,5 milliards d'euros. Bouygues Travaux Publics et d'autres entreprises du Groupe figurent parmi les entreprises qui construisent ce réseau.

La Société du Grand Paris, établissement public pilotant le déploiement et le financement du Grand Paris Express, a également pour mission le développement territorial en conduisant des opérations d'aménagement et de construction immobilière autour des gares. Ainsi, en 2017, Linkcity Île-de-France et Bouygues Immobilier ont été lauréats pour l'aménagement respectivement de sept et quatre sites dans l'appel à projets "Inventons la métropole du Grand Paris^b", remportant ainsi 20 % des appels à projets du concours.

Suite au succès de ce premier appel à projets, la Métropole du Grand Paris a lancé la deuxième édition de cet appel à projets. Quatre projets de Bouygues Immobilier et neuf projets de Linkcity Île-de-France ont été choisis pour participer à la sélection finale des lauréats qui aura lieu en mai 2019.

En septembre 2018, le groupement Colas Rail/Alstom s'est vu attribué par la Société du Grand Paris le marché Voie ferrée et caténaire de la ligne 15 Sud – Secteur Est du Grand Paris Express. Cela comprend notamment la construction de 17 kilomètres de ligne de métro desservant huit stations.

En matière de développement de moyens de communication, le raccordement en fibre optique rend les régions et les villes plus attractives, et contribue à y favoriser l'innovation. Grâce aux très hauts débits offerts et à la stabilité du signal, des pratiques sont en plein essor comme l'e-éducation, le télétravail ou l'e-santé. Pour accompagner la demande croissante des foyers en Très Haut Débit Fixe, Bouygues Telecom a annoncé un plan ambitieux d'investissement dans la fibre. En 2022, elle proposera 20 millions de prises commercialisables sur toutes les parties du territoire. À l'issue du troisième trimestre 2018, l'avancement de cette commercialisation a atteint un tiers de son objectif. Outre le déploiement dans les zones urbaines, Bouygues Telecom a annoncé qu'elle serait présente sur les réseaux d'initiative publique^c (RIP). Des accords officialisant l'arrivée de Bouygues Telecom sur les RIP d'Axione, de Covage, d'Altitude, de TDF et enfin d'Orange ont déjà été signés.

Les activités de Bouygues ont un impact positif sur le développement et le maintien de l'emploi. Les métiers du Groupe, en France comme à l'international, font prioritairement appel à la main-d'œuvre locale et favorisent le développement des sous-traitants locaux. Par exemple, le groupe Colas a un impact en matière d'emploi et de développement régional à travers ses 58 000 collaborateurs et un réseau d'implantations locales pérennes dans ses métiers. La proximité avec le client étant un élément clé, l'emploi n'est donc pas délocalisable.

(a) rénovation thermique visant à atteindre un niveau passif

(b) plus grande consultation internationale en aménagement, urbanisme et architecture d'Europe

(c) réseaux de fibre optique déployés par des opérateurs d'infrastructures en partenariat avec les collectivités locales

France

Les sociétés du Groupe assurent une présence sur l'ensemble du territoire français (63 % du chiffre d'affaires, 68 496 collaborateurs). Le Groupe est ainsi au cœur de l'économie des territoires et favorise le recrutement local.

À noter également que TF1 Publicité propose une offre commerciale dédiée aux PME françaises pour leur permettre une forte visibilité et un accès à des marchés nationaux. Elle démontre ainsi que la publicité sur l'antenne de TF1 n'est pas réservée aux grands groupes.

Créer du lien avec les populations locales pour favoriser le lien social

Repenser le logement pour mieux vivre ensemble, telle est l'ambition de Bouygues Immobilier à travers ses nouveaux logements pour répondre au besoin croissant de disposer d'espaces et de services mutualisés (pièce en plus, terrasse, conciergerie, livraisons, garderie, etc.). Avec "Entre Voisins", réseau social qui permet aux voisins d'une même résidence de s'entraider dans la convivialité, Bouygues Immobilier souhaite favoriser et fluidifier la vie en résidence à travers l'échange de services collaboratifs entre habitants. Bouygues Immobilier offre désormais "Entre Voisins" à tous les habitants de ses logements.

- Les *Fabriques*, projet d'écoquartier de Bouygues Immobilier et Linkcity à Marseille, est un exemple d'intégration de quartier dans son écosystème social et économique existant. En visant l'économie d'usage, la création de lien social, de lieux de partage et de services connectés, Les *Fabriques* privilégieront les nouveaux modes de vie et de consommation, l'économie circulaire, la créativité ou encore l'hybridation des lieux. Le premier temps de ce futur quartier est porté par une dynamique économique mettant à l'honneur l'innovation technologique et numérique à travers le plus grand "makerspace" de France.
- Le laboratoire artistique du futur quartier *Nanterre Cœur Université*, réalisé par Bouygues Immobilier, expose diverses œuvres artistiques qui rythment le chantier. La démarche est participative et tous les habitants sont invités à partager leur vision de ce projet urbain. Cette démarche permet de créer un rapprochement avec les habitants des quartiers environnants et de favoriser l'acceptabilité des travaux de reconversion du site, parfois lourde pour les populations locales.

3



Les métiers du Groupe sont moteurs sur l'enjeu de l'insertion professionnelle. En France, des clauses d'insertion sont incluses dans les marchés publics. Pour les appliquer le plus efficacement possible en vue du retour durable à l'emploi, Bouygues Construction et Colas nouent des partenariats

locaux ou nationaux avec des organismes spécialisés dans ce domaine.

En 2017, Bouygues Construction s'est dotée d'une politique ambitieuse en matière d'emploi et d'insertion professionnelle, avec trois grands engagements :

- "une action d'emploi et d'insertion pour tous les chantiers" ;
- "une action d'emploi et d'insertion par an sur tous les sites pérennes" ; et
- "une action de formation sur tous les grands projets dotés d'une clause d'insertion."

La démarche élargit les actions à un cadre plus qualitatif englobant notamment des actions envers des demandeurs d'emploi ou des lycéens en réseau d'éducation prioritaire.

Colas est partenaire du CNCE-GEIQ^a dans la lutte contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi à travers ses implantations locales.

Enfin, les actions de la Fondation d'entreprise TF1 sont centrées sur la diversité et l'insertion professionnelle. Elle recrute chaque année, sur concours, des jeunes de 18 à 30 ans habitant dans des quartiers populaires. La Fondation met également en place chaque année un dispositif de stages inter-entreprises en classe de troisième (près de 300 élèves accueillis chez TF1 en 2018). Enfin, la Fondation propose aux collaborateurs de TF1 de s'impliquer dans le programme "Stop Illettrisme", en accompagnant un certain nombre de salariés prestataires dans l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.

Suite à ses deux plans de départs volontaires, Bouygues Telecom s'est engagé vis-à-vis de l'État à lancer des actions de soutien à l'emploi sur les territoires fragilisés. Deux conventions nationales de revitalisation ont ainsi été signées. Dans ce cadre, Bouygues Telecom, avec la grande école HEC Paris et BPI group, a choisi de créer "L'université de l'excellence", première formation en France réservée aux dirigeants d'entreprise du secteur adapté (EA^b et Esat^c). En 2018, la deuxième édition de "L'université de l'excellence" a débuté, axée sur le thème "Innovation et digital", avec vingt-cinq dirigeants formés lors de la première édition et incluant une intervention sur le thème de l'innovation chez Bouygues Telecom.

(a) Comité national de coordination et d'évaluation - Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

(b) entreprises adaptées

(c) entreprises spécialisées d'aide par le travail

Indicateurs Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018		2017	Commentaire
			2018	2017		
Nombre d'heures d'insertion réalisées et correspondance ETP ^a (France)	France	45,3 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	1 250 596	1 144 437		Après avoir formalisé et structuré son ambition dans les domaines de l'emploi et de l'insertion professionnelle en 2017, Bouygues Construction maintient un engagement fort qui va au-delà des obligations contractuelles en 2018, avec la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'ensemble de ses implantations.
Pourcentage des dépenses confiées à des entreprises locales en pourcentage	Monde	98 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	91 %	92 %		Ce taux reste stable et avec une moyenne globale élevée. Un achat local qualifie un achat sur le territoire national. Les achats ont été réalisés durant l'année 2018.

(a) équivalent temps plein

International

Le Groupe mène une politique d'emploi de compagnons et de cadres locaux. Cela renforce la position du Groupe en matière d'emplois directs et indirects, de transfert de savoir-faire et de soutien aux communautés.

Colas Canada a mis en place depuis 2012 des initiatives pour intégrer au sein de ses équipes Travaux des personnes issues des Premières Nations^a. Une approche plus globale est en cours d'élaboration sur l'ensemble du territoire. Elle consiste, par exemple, à établir des partenariats sur des thématiques

communes, définir des programmes de formation (alphabétisation, lutte contre les addictions, etc.) et accorder une priorité à l'embauche des populations autochtones.

Aux Philippines, VSL, filiale de Bouygues Construction, a rejoint le réseau Youth Inclusion Network des entreprises engagées dans l'intégration de jeunes défavorisés afin de combattre l'exclusion. L'entreprise est un membre actif et prend part à la gouvernance de cette ONG. Elle accueille notamment ces jeunes adultes pour des stages d'intégration et leur offre des opportunités de carrière lorsque ceux-ci sont en recherche d'emploi.

3.4.2 Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société

3.4.2.1 Dialogue avec les parties prenantes

Pour Bouygues, le dialogue avec les parties prenantes s'établit à trois niveaux. Il se construit à l'échelle du Groupe, de ses métiers et aussi localement.

Le Groupe mène un dialogue avec ses parties prenantes (agences de notation extra-financière, communauté financière, syndicats, administrations ou ONG, etc.) dans l'optique de toujours mieux prendre en compte leurs attentes.

Bouygues a publié en 2018 son premier rapport intégré^b dans le but de présenter de façon synthétique sa vision, ses stratégies, sa culture et la manière dont il crée de la valeur pour ses parties prenantes. Par la description de son environnement, la présentation de ses fondamentaux stratégiques et culturels, et un aperçu de ses savoir-faire, ce document présente la manière dont le Groupe crée de la valeur financière et extra-financière à l'attention de ses parties prenantes.

Chaque métier a établi une cartographie de ses parties prenantes et mène un dialogue continu avec celles-ci sur les enjeux qui lui sont propres afin d'identifier des axes de progrès et des actions associées.

L'écoute et la satisfaction du client au cœur des préoccupations

Les métiers mettent la satisfaction et l'écoute du client au cœur de leurs préoccupations. La mesure du niveau de satisfaction client est une exigence

fondamentale de la norme Iso 9001 (système de management de la qualité). Bouygues Construction et Bouygues Immobilier encouragent la réalisation d'enquêtes de satisfaction client à l'issue de leurs phases commerciales.

Le client du chantier occupe une place déterminante dans le processus de labellisation Top Site de Bouygues Construction. En effet, le site ne peut être labellisé que si celui-ci donne son accord.

Pour mieux identifier et intégrer les besoins des habitants dans l'élaboration de ses produits, Bouygues Construction a mené, par exemple, une réflexion collaborative sur le thème du "Bien-vieillir chez soi", qui vise à co-construire avec les seniors un habitat répondant à leurs nouveaux besoins. Elle a ainsi constitué un groupe de travail pluridisciplinaire composé de bailleurs, sociologues, ergothérapeutes, professionnels des services à la personne et collaborateurs. La synthèse des propositions a été mise en ligne sur le site de Bouygues Construction. Les conclusions de cette étude serviront de base de réflexion pour la conception de l'offre de logements évolutifs et de services adaptés au sein de l'écoquartier *Eureka Confluence* à Lyon, projet lauréat de démonstrateur urbain de ville durable.

Un nouveau dispositif conçu pour optimiser les remontées des conseillers de clientèle ou de vente en contact direct avec les clients a été mis en place en juillet 2018 par Bouygues Telecom. "Be progress" va permettre de mieux contrôler la qualité de l'expérience client. Cet outil, en mutualisant et simplifiant les anciens dispositifs, rend possible la remontée des insatisfactions et dysfonctionnements du parcours client, ainsi que le suivi de leur traitement de manière plus simple et collaborative.

(a) peuples autochtones canadiens, hors peuples inuits et métis

(b) disponible sur www.bouygues.com

Un autre projet axé sur l'amélioration de la satisfaction du client a vu le jour au sein de Bouygues Telecom. Il s'agit d'une interface permettant aux conseillers d'avoir en direct le retour de satisfaction des clients qu'ils ont pris en charge. Ils peuvent ainsi être acteurs de l'amélioration de la qualité du service rendu.

Par ailleurs, Bouygues Telecom a organisé au sein de ses six centres de relation client une journée portes ouvertes baptisée "Rencontre Clients". Au cours de l'événement, une centaine de clients a pu découvrir le métier de conseiller de clientèle.

Le "comité-clients" Bouygues Telecom pour faire progresser l'entreprise

Depuis 2015, Bouygues Telecom associe ses clients à l'amélioration continue de ses offres et services, en leur donnant la parole dans le cadre du comité-clients.

Unique dans le secteur des télécoms, ce groupe de vingt personnes est chargé d'aider les équipes de Bouygues Telecom à améliorer l'expérience client en les invitant à donner leurs avis et suggestions sur les offres et les produits et en proposant de nouvelles idées. L'objectif est de mettre la satisfaction du client au centre de toutes les préoccupations de l'entreprise. Bouygues Telecom les sollicite sur de nombreux sujets : la refonte de l'espace client, le contrôle parental sur la Bbox, la présentation et la clarté des factures, etc. Chaque année, le comité-clients est également en charge d'élire, parmi les dix projets associatifs sélectionnés par la Fondation Bouygues Telecom, ses trois "coups de cœur" qui bénéficieront d'un soutien technique et financier supplémentaire de la part de l'entreprise.

Courant 2018, les membres du comité-clients ont été sollicités sur la refonte de la documentation qui aide les nouveaux clients à brancher leur Bbox. Ils ont aussi participé à l'enquête sur les enjeux de responsabilité sociétale de Bouygues Telecom.

Après bientôt quatre ans d'existence, le comité-clients dresse un bilan de ses échanges. Au total, 1 200 posts ont été publiés sur le forum privé et près de 14 000 commentaires ont été rédigés. Trois rencontres ont également eu lieu avec le comité de direction générale et son président.

3

Enfin, chez TF1, la médiatrice de la rédaction reçoit, via le service des téléspectateurs^a sur le site internet de LCI, les avis, les demandes d'explication et les plaintes du public à propos de l'information diffusée sur TF1 et LCI. Elle donne des explications concernant la façon dont le journal télévisé est mis en œuvre et selon quelles règles. Elle fait également remonter les alertes à la rédaction lorsque de nombreuses réactions vont dans le même sens.

Un dialogue permanent

Les réseaux sociaux externes représentent des canaux privilégiés du dialogue avec les parties prenantes. Outre TF1, plusieurs entités du Groupe animent des blogs participatifs proposant des contenus prospectifs et/ou sur leurs actualités : bouyguessed, blog.bouygues-construction, demainlaville, blog.colas, blog.bouyguetelecom.

Chacun des grands projets emblématiques de Bouygues Immobilier fait l'objet de création de contenus enrichis mis en ligne sur des sites internet spécifiques et/ou réseaux sociaux pour informer et dialoguer avec les différentes parties prenantes du projet.

Chez Bouygues Immobilier, la démarche Qualité est également un canal de dialogue indirect permanent avec les clients. Les enquêtes de satisfaction client à l'acquisition et à la livraison ainsi que le Net Promoteur Score permettent de connaître les attentes des clients et d'appliquer une démarche d'amélioration continue des services et de qualité des réalisations.

Au travers de sa communauté "Les Experts", composée d'experts internes volontaires pouvant traiter les questions les plus pointues, Bouygues Telecom accompagne aussi ses clients dans leur vie numérique sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter) et sur son forum d'assistance qui compte près de 1,4 million de visiteurs mensuels.

La proximité et la qualité de la relation entretenue avec le public sont des priorités pour TF1 qui entretient des relations permanentes avec ses téléspectateurs via les réseaux sociaux et la rubrique "TF1&Vous". Le public peut à tout moment interagir autour des programmes et des animateurs.

Enfin, les applications mobiles développées pour les habitants des écoquartiers conçus par Bouygues visent à fluidifier le dialogue avec les gestionnaires, les collectivités, les promoteurs et les commerçants du même quartier.

Actions de concertation en partenariat ou auprès des collectivités, et dialogue local

Au plan local, des procédures ont été mises en place pour favoriser un dialogue de terrain entre les responsables des sites et chantiers et les riverains, et favoriser l'acceptation sociétale des activités de construction du Groupe (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas).

Bouygues Immobilier développe des méthodes de concertation et de co-conception sur ses projets immobiliers. C'est le cas de Sollys, un projet d'habitat collaboratif à Lyon Confluence. La méthodologie de co-conception est fondée sur l'unicité d'un groupe de travail, réunissant experts et usagers qui conçoivent ensemble leur projet. Il fait appel aux méthodes du *design thinking*^b pour faciliter l'émergence d'un consensus. En réunissant les acquéreurs en amont de la livraison des logements pour les faire travailler ensemble, la co-conception offre le cadre adapté à un habitat intégrant plus d'espaces partagés.

Les conciergeries partagées sont également un bon outil créateur de lien social dans les quartiers. Les services à destination de différents types d'usagers (résidents, employés, visiteurs) sont disponibles à tous moments de la semaine et de la journée. Accessibilité, simplicité d'usage et proximité sont autant de valeurs défendues par la conciergerie. C'est le cas de la conciergerie Ginko développée conjointement à un café et un espace de *coworking*^c, et qui a véritablement permis de créer un lieu de vie et de rencontre, créateur et activateur de lien entre les habitants.

(a) www.lci.fr/la-mediatrice-vous-repond

(b) En innovation, approche de co-création développée à l'université Stanford aux États-Unis dans les années 1980. Ce processus de conception collaborative (de produit par exemple) passe par des entretiens visant à établir ce que les utilisateurs finaux font, pensent, ressentent et disent pour passer d'une idée à un prototype, puis au test.

(c) espaces de travail partagés

L'acceptation des sites par les riverains est un enjeu de plus en plus sensible pour Colas, partout dans le monde. Les thématiques couvrent les craintes de nuisances (odeurs, poussière, circulation, bruit), les risques d'impacts sur l'environnement ou la santé, etc. Cette question représente un enjeu de responsabilité sociétale majeur pour Colas qui a engagé des plans d'action dans deux directions :

- l'exemplarité des sites de production : chaque site doit mettre en œuvre des actions de progrès qui vont au-delà des simples contraintes de conformité administrative ;

- l'initiative d'un dialogue régulier avec les riverains, les élus locaux et l'administration compétente : le dialogue permet de mieux comprendre les attentes, d'expliquer la réalité et les contraintes des sites de production, et de progresser dans la compréhension mutuelle afin de prévenir les situations de crise.

Indicateur Colas

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Ratio du CAE des activités de production de matériaux ayant une action en matière de dialogue local ^a en pourcentage de CAE	Monde	100 % du CAE des activités de production de matériaux	47 %	47 %	L'indicateur portant sur les actions de dialogue local est resté stable en 2018 après avoir bien progressé en 2017 grâce à des plans d'action ciblés.

(a) activité qui peut justifier pendant la période de reporting, d'une démarche active (rencontre, réponses à des plaintes) avec les riverains, les autorités élues, l'administration. Il doit y avoir un archivage des documents correspondants.
CAE : chiffre d'activité économique

Dans le cadre de leurs opérations, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier sont également amenés à mettre en place des démarches favorisant le dialogue citoyen et déploient sur certains projets

urbain et immobilier des méthodes d'écoute du territoire, à travers divers outils : entretiens avec les acteurs et usagers du territoire, mise en place de plateformes de co-création digitale, ou encore réalisation de micro-trottoirs.

“City Play”, un *Serious Game* pour co-construire avec les parties prenantes

Bouygues Construction a développé en 2017 un *Serious Game*^a intitulé “City Play” pour participer à la co-construction d'un projet d'écoquartier avec toutes les parties prenantes (habitants, mairies, associations, collectivités locales, architecte, commerçants, etc.). En 2018, 25 sessions “City Play” organisées avec dix-neuf collectivités en France ont permis de recueillir 2 630 idées. Quelques exemples d'utilisation :

- à Épron (14), pour donner une identité à une ZAC ;
- à l'Hôtel-Dieu de Rennes, pour mettre en mots l'identité du lieu ;
- sur le projet *Strasbourg Les Brasseries*, pour valoriser l'histoire d'une ancienne friche industrielle.

“City Play” a contribué à une meilleure appropriation des projets par la population et à amorcer un sentiment d'attachement à l'environnement urbain en cours de création.

Enfin, signataire du *Guide des relations entre opérateurs et communes* (GROC), Bouygues Telecom s'engage depuis 2006, lors de l'implantation de ses antennes-relais, à renforcer le dialogue avec les élus locaux et la transparence des informations concernant ses déploiements auprès des riverains. Des estimations de champs électromagnétiques pour les équipements projetés sont, par ailleurs, réalisées à la demande des élus locaux. La rubrique “Effets des ondes” sur le site internet institutionnel de l'entreprise est consacrée à cette thématique.

En 2017, suite à la parution des décrets d'application de la loi Abeille, Bouygues Telecom a fait évoluer sa méthodologie de calcul des expositions en se basant sur les lignes directrices nationales de l'ANFR^b prévues par cette loi.

3.4.2.2 Mécénat et partenariats

La politique de mécénat est menée à l'échelle du groupe Bouygues, de ses grands métiers, ainsi qu'au travers d'initiatives citoyennes de proximité. Le Groupe est actif partout où il est implanté dans le monde et prend part à la vie locale.

Les trois champs d'action principaux de la politique de mécénat de Bouygues SA sont le social, l'éducation et la santé. La société mère du Groupe peut aider et accompagner tous types de démarches, qu'elles proviennent de grandes ou de petites structures, et privilégie les actions à long terme. Elle prête une attention particulière aux projets soutenus par ses collaborateurs. Chaque métier du Groupe développe, par ailleurs, ses propres actions de mécénat par l'intermédiaire de fondations dédiées.

(a) application informatique dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects sérieux (*Serious*) tels que l'enseignement, l'apprentissage, la communication ou encore l'information avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (*Game*), selon la définition du chercheur Julian Alvarez
(b) Agence nationale des fréquences

La Fondation d'entreprise Francis Bouygues soutient les étudiants méritants

Créée en 2005 par Martin Bouygues pour favoriser l'égalité des chances, la Fondation d'entreprise Francis Bouygues encourage de jeunes bacheliers méritants et motivés, aux revenus modestes, à entreprendre de longues études et à réaliser un projet professionnel ambitieux.

Depuis quatorze ans, cette Fondation a accordé une bourse d'études à 789 jeunes étudiants de quarante nationalités différentes et 375 d'entre eux sont diplômés. En complément d'une aide financière (de 1 500 à 10 000 euros par an), chaque boursier est accompagné par un parrain volontaire et bénévole (collaborateur ou retraité du groupe Bouygues, ou ancien boursier de la Fondation, diplômé et entré dans la vie active). En 2018, le conseil d'administration de la Fondation a décidé de faire profiter de son accompagnement un plus grand nombre de jeunes en portant de 60 à 100 le nombre d'étudiants par promotion à partir de 2019.

Les dépenses de mécénat et de sponsoring du Groupe

en milliers d'euros	Fondation d'entreprise Francis Bouygues	Bouygues SA	Bouygues Construction	Bouygues Immobilier	Colas	TF1 ^a	Bouygues Telecom	2018 Total Groupe	2017 Total Groupe
Dépenses de mécénat et de sponsoring en numéraire	1 119	3 022	3 249	1 781	5 392	3 336	555	18 454	18 619
Dépenses de mécénat et de sponsoring liées à des dons en nature (valorisation)					105	34 845	218	35 168	35 130
TOTAL	1 119	3 022	3 249	1 781	5 497	38 181	773	53 622^b	53 749

(a) Les dépenses de TF1 sont calculées sur une base calendaire civile tandis que les autres sont calculées sur douze mois glissants du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2018.

(b) Le montant global des dons de mécénat (dons en numéraire et en nature) a légèrement baissé (- 1 %) entre 2017 et 2018, en lien avec une baisse de 1 % du total des dépenses en numéraire.

3

Favoriser le mécénat de compétence et les dons en nature

Lorsque cela est possible, les métiers du Groupe concrétisent leur engagement sociétal par la mise à disposition de leur savoir-faire et de leur expertise.

TF1 accorde des temps d'antenne à des associations et à des causes très variées : Les Pièces Jaunes, Les Restos du Cœur, le Sidaction, Ela (lutte contre la leucodystrophie) et l'association Laurette Fugain (lutte contre la leucémie). Elles bénéficient, par exemple, d'opérations récurrentes très importantes. L'antenne offre également aux associations une aide directe et une forte visibilité de leurs actions (opérations diffusées aux heures de grande écoute, fabrication et diffusion gratuite de spots, reversement de gains de jeux ou de dons, etc.).

En 2018, plus de 500 collaborateurs de Bouygues Telecom ont participé, le temps d'une demi-journée offerte par l'entreprise, à la deuxième édition

de "We Love Solidarity", semaine solidaire organisée par la Fondation d'entreprise Bouygues Telecom. Au total, 49 associations ont bénéficié de 95 missions allant de l'accompagnement sur la stratégie de communication à la rénovation d'un lycée pour jeunes en difficulté.

Depuis la promulgation de la loi pour une République numérique en 2016, Bouygues Telecom propose à ses abonnés Mobile de faire des dons aux associations par l'envoi d'un simple SMS au numéro court attribué à l'organisme. Depuis le lancement de cette opération, les clients de Bouygues Telecom ont fait don de 300 000 euros.

Enfin, depuis 2010, la Fondation d'entreprise Bouygues Immobilier est partenaire du projet majeur d'Unis-Cité, Les Méditerranée. Cette initiative vise à former pendant six ou neuf mois des familles issues de quartiers sensibles aux éco-gestes du quotidien : ne pas laisser les appareils électriques en veille, utiliser des ampoules basse consommation, ne pas laisser couler l'eau inutilement, etc.

Indicateur Bouygues Construction

Indicateur	Périmètre (organisationnel ou régional)	Couverture	2018	2017	Commentaire
Nombre de partenariats ^a visant à soutenir l'insertion, l'éducation et la santé, conduits dans l'année	Monde	98 % du chiffre d'affaires consolidé de Bouygues Construction	444	342	L'augmentation du nombre de partenariats noués par Bouygues Construction en 2018 s'explique par une plus grande prise en compte des enjeux sociétaux de la part des unités opérationnelles de l'entreprise et par une plus grande exhaustivité des données faisant l'objet du reporting.

(a) contrat de partenariat, engagement pérenne auprès d'une association, opération ponctuelle engageant un financement minimum de 1 000 euros

Encourager l'implication des collaborateurs

Plusieurs filiales ont mis en place des dispositifs permettant aux collaborateurs de s'engager pour des actions citoyennes.

Depuis 2008, la Fondation Terre Plurielle de Bouygues Construction soutient plus de 250 projets de solidarité favorisant l'accès à l'éducation, à l'emploi et à la santé, et parrainés par 306 collaborateurs du groupe Bouygues Construction, en France comme à l'international. À travers plus de trente pays, 189 structures associatives sont ainsi soutenues.

Bouygues Travaux Publics participe au programme "Job dans la Ville" destiné à favoriser l'accès à une qualification et à l'emploi des jeunes. Pour les accompagner dans leur insertion professionnelle, "Job dans la Ville" leur propose des visites d'entreprises, des ateliers d'aide à la rédaction de CV et lettre de motivation, des ateliers d'orientation, un programme de parrainage, des séjours de découverte professionnelle en France et à l'étranger.

Par ailleurs, dans le cadre des actions de solidarité de "Colas Life", les collaborateurs de Colas peuvent soutenir les ONG associées à ce mécénat. Ainsi, plusieurs collaborateurs de Colas se sont mobilisés (bénévolat, dons, mécénat de compétence) pour l'accès à l'éducation à travers le projet "En route vers l'école".

La Fondation d'entreprise Bouygues Telecom regroupe 1 302 collaborateurs volontaires. Le statut de volontaire permet à des collaborateurs de s'impliquer dans des actions de mécénat sur leur temps de travail à raison de quatorze heures par an et par personne. La Fondation propose également un dispositif de soutien d'association(s) parrainée(s) par les collaborateurs de l'entreprise. Le parrainage d'association(s) est également ouvert aux clients depuis 2011 par un appel à projets annuel qui leur est exclusivement dédié. En 2018, la Fondation d'entreprise Bouygues Telecom a soutenu financièrement dix projets parrainés par des clients et six projets parrainés par des collaborateurs dans deux domaines : la solidarité avec les personnes en difficulté sociale ou médicale et la protection de l'environnement.

Enfin, les partenariats que Bouygues Immobilier a mis en place au moyen de sa fondation avec Unis-Cité depuis dix ans et "Ticket for Change" depuis 2017, impliquent également des collaborateurs de l'entreprise (cf. chapitre 3.3.1.3).

Agir dans le domaine de l'urbanisme et de la ville

Les missions de la Fondation d'entreprise Bouygues Immobilier s'articulent autour de la promotion de l'architecture et de l'urbanisme auprès du grand public, la réflexion d'experts sur la ville de demain et la solidarité urbaine, notamment en renforçant le lien social dans les quartiers. Depuis 2007, elle est partenaire de la Cité de l'architecture et du patrimoine^a à Paris et a renouvelé son partenariat pour trois ans jusqu'en 2019. Celui-ci vise à partager des réflexions sur des sujets tels que la place de l'architecture dans le quotidien, la construction de la ville ou l'avenir des territoires.

Bouygues Bâtiment International est aussi partenaire des *Global Awards for Sustainable Architecture* organisés par la Cité de l'architecture et du patrimoine. Ce prix vient récompenser chaque année cinq architectes pour leur démarche innovante en matière de développement durable.

"Grand mécène" de l'Inrap^b, Bouygues Travaux Publics apporte son soutien financier dans l'organisation des Journées nationales de l'archéologie, la publication de contenus éditoriaux originaux, ludiques et pédagogiques ou l'ouverture exceptionnelle de fouilles au public. Ce fut le cas, par exemple, sur le chantier du contournement ferroviaire de Nîmes et Montpellier où fut inaugurée, en 2014, la collection des livrets-jeux *Tip-Taupé*. Ce mécénat s'inscrit dans la volonté de Bouygues Travaux Publics de s'engager durablement autour des thèmes de la culture scientifique et de la préservation du patrimoine.

Bouygues Bâtiment Ile-de-France a développé l'application "Naturellement engagés"^c pour promouvoir les projets exemplaires en matière de développement durable auprès de ses clients et autres parties prenantes.

La Fondation d'entreprise Bouygues Immobilier, avec l'Observatoire de la Ville, a produit l'exposition "Réver(cités), villes recyclables et résilientes". Celle-ci a débuté fin 2016 à la Cité de l'architecture et du patrimoine à Paris et est devenue itinérante en 2017 et 2018. Elle met en lumière une trentaine d'expériences innovantes en matière d'urbanisme durable en Europe, au Canada, en Amérique du Sud, en Asie et en Afrique du Sud. La prochaine exposition, qui se tiendra à partir du 30 janvier 2019 à la Cité de l'architecture et du patrimoine à Paris, s'appelle "Décloisonnons la Ville !". Elle traitera de l'innovation sociale dans les villes et des nouvelles formes de solidarité urbaine.

À travers ses partenariats et les travaux menés, la Fondation d'entreprise Bouygues Immobilier dialogue avec l'ensemble des acteurs de la ville de demain.

3.4.2.3 Partenariats académiques

Afin d'améliorer leur efficacité pour répondre aux grands enjeux environnementaux et sociétaux, les métiers du groupe Bouygues nouent des partenariats avec le monde académique. Ainsi, aux côtés d'Alstom notamment, Bouygues SA a participé au Mastère spécialisé "Ingénierie et management des *smart cities*" avec l'École des Ponts ParisTech et l'EIVP^d.

Pour développer la formation sur les techniques de construction durable, le Groupe a également co-conçu, avec l'Ensam^e et l'ESTP^f, le Mastère spécialisé "Construction et Habitat durables" (CHD). Dans le cadre du "Spot" du groupe Bouygues, installé à l'École de l'innovation et de l'expertise informatique Epitech (120 m² réservés aux étudiants travaillant sur des projets innovants du Groupe), TF1 et Bouygues Telecom organisent des opérations d'innovation ouverte (Hackathon, accompagnement de projets étudiants, etc.).

Ainsi, Bouygues Telecom collabore de différentes manières (journées portes ouvertes de l'innovation, jury, animation de projets de fin d'études, challenges, etc.) avec la Webschool Factory, l'Epitech, l'école d'ingénieurs ECE^g et l'Edhec^h.

(a) Bouygues Immobilier conserve son statut de partenaire fondateur exclusif dans son secteur, avec le plus grand centre d'architecture au monde (22 000 m²).

(b) Institut national de recherches archéologiques préventives

(c) www.naturellementengages.com

(d) École d'ingénieurs de la Ville de Paris

(e) Arts et métiers ParisTech

(f) École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie

(g) École centrale d'électronique

(h) École des hautes études commerciales

Bouygues Construction travaille sur des sujets d'innovation porteurs avec plusieurs universités dont celles de Cergy-Pontoise (mobilité), l'université d'Aix-la-Chapelle en Allemagne (robots désamianteurs), l'ETH de Zurich et le NTU à Singapour (robotique), l'École centrale de Lille (Chaire Construction 4.0^a, modernisation des chantiers de construction), et l'université de Stanford aux États-Unis (maquettes numériques).

En mai 2018, Bouygues Construction et l'École centrale de Lille ont signé la chaire sur la construction 4.0. Cette chaire a pour vocation de faire travailler une équipe de recherche mixte, composée de doctorants, de jeunes chercheurs et de collaborateurs de Bouygues Construction autour de trois axes :

- la robotisation et l'automatisation du chantier pour industrialiser la production en étudiant les possibilités de mettre des robots sur les chantiers, l'impression 3D, ou encore la préfabrication ;
- l'optimisation du chantier pour collecter, traiter et utiliser automatiquement les données du chantier pour une meilleure organisation de la production et de la chaîne d'approvisionnement ;

- la mise en place de méthodes disruptives pour la conception afin qu'elle soit efficace, automatisée, intelligente et adaptée.

Bouygues Construction a également lancé le chantier du futur avec de nouveaux partenariats académiques impliquant plusieurs universités en France et à l'international (Université technique de Munich, universités d'Austin et de Harlington au Texas, de Sherbrook et d'Alberta au Canada, Université Lund en Suède).

À des fins scientifiques ou de recherche et développement, Colas développe des partenariats auprès d'universités ou d'écoles françaises et internationales telles que les universités de Birmingham ou d'Alberta au Canada, l'École centrale en France, etc., et des organismes ou sociétés comme notamment l'Ineris^b, le CEA^c et ChemSud.

Bouygues Immobilier, à travers son soutien à l'Observatoire de la Ville, noue des partenariats avec le cycle d'urbanisme de Sciences Po Paris, l'École des Ponts ParisTech, l'École de design Nantes Atlantique et l'université de Nantes.

En complément, cf. rubrique 1.1.4 Bouygues et l'innovation.

3.4.3 Partenaires, fournisseurs et sous-traitants

La performance globale du groupe Bouygues est intrinsèquement liée à celle de ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants. La sélection de produits et services innovants en matière technologique, environnementale et sociale est essentielle pour proposer les solutions les plus performantes et les plus responsables. Le déploiement d'une démarche de responsabilité sociétale appliquée aux achats du Groupe est l'une des conditions pour encourager un état d'esprit partenarial et pour développer la co-création de valeur au service de ses clients. Enfin, la politique d'innovation ouverte de Bouygues se concrétise également par son programme d'accompagnement de start-up.

3.4.3.1 Intégration de critères RSE dans la politique d'achats

Depuis plusieurs années, Bouygues s'engage à respecter les principes de responsabilité sociétale définis dans le Pacte mondial des Nations unies et à les intégrer dans les processus d'achats de ses filiales, tant en France qu'à l'international.

En 2017, dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe a établi son premier plan de vigilance vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants, détaillant les mesures mises en œuvre au sein de ses filiales afin de prévenir et d'atténuer les principaux risques identifiés en matière de droits humains, de santé et sécurité des personnes et d'environnement, ainsi que le dispositif de suivi de ces mesures (cf. chapitre 4, "Facteurs de risques", section 4.5). Cette démarche concrétise les attentes du Groupe formalisées dans la charte RSE fournisseurs et sous-traitants systématiquement annexée aux contrats d'achat et de sous-traitance.

Les directions Achats des métiers du Groupe sont les acteurs de la démarche d'achats responsables. Sa mise en œuvre se concrétise en deux axes d'action principaux : l'évaluation de leurs sous-traitants et fournisseurs, et un choix raisonné des produits et matériaux nécessaires à leurs activités.

Dans le cadre de sa démarche "Responsable et Engagé", Bouygues Construction a défini en mars 2018 sa nouvelle politique d'achats responsables. Les responsables des achats ont été formés aux enjeux qui sont liés à cette thématique et dix objectifs d'achats responsables leur ont été fixés lors de leurs entretiens annuels d'évaluation 2018, pour action en 2019.

La démarche d'achat responsable de Colas se définit comme progressive et ciblée compte tenu du grand nombre de fournisseurs, de prestataires et de sous-traitants, et de la décentralisation des achats dans les filiales. Un code de déontologie des acheteurs a été formalisé et déployé en septembre 2018. Il fixe des règles de comportement que tout collaborateur en relation avec des fournisseurs et sous-traitants se doit d'observer lors d'un acte d'achat afin d'adopter une conduite éthique. Les thématiques couvertes sont : comportement personnel, respect de la législation et des règlements, critères de sélection des fournisseurs et de transparence, conflits d'intérêts et corruption, devoir de confidentialité, devoir d'alerte et sanctions.

L'évaluation des fournisseurs et des sous-traitants

Pour évaluer et suivre la performance sociale et environnementale de leurs fournisseurs et sous-traitants, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Telecom utilisent des outils d'évaluation externe.

Bouygues Immobilier évalue l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants concernés par un accord cadre au moyen de la plateforme EcoVadis. Les PME et TPE sont évaluées depuis 2017 au moyen de cette plateforme digitale afin de permettre un meilleur suivi de leurs performances RSE. L'entreprise s'est fixée pour objectif d'évaluer 100 % des fournisseurs sur cette plateforme d'ici 2020.

Pour aller plus loin, ces métiers ont eu recours aux audits pour les fournisseurs. Par exemple, fin 2016, Bouygues Construction a signé un contrat-cadre avec SGS dans le but d'effectuer des audits RSE de ses fournisseurs dans les pays et familles d'achats identifiés à risques. La phase de déploiement s'est amorcée en 2018.

(a) chaire de recherche destinée à accroître la productivité du secteur de la construction et composée de doctorants, de jeunes chercheurs et de collaborateurs de Bouygues Construction

(b) Institut national de l'environnement industriel et des risques

(c) Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

3 DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

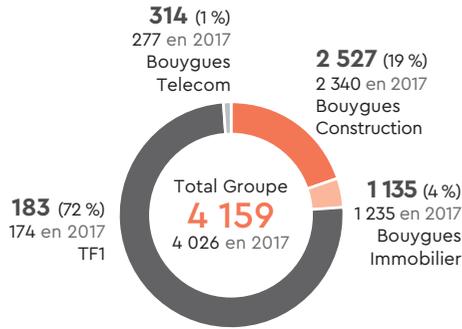
Informations sociétales

Chez Bouygues Telecom, la cartographie des risques RSE par famille d'achats, mise à jour en 2017, est le point de départ de la démarche d'évaluation des fournisseurs. L'entreprise mène des audits documentaires pour les

fournisseurs significatifs, ainsi que des audits sur site pour les fournisseurs^a des familles d'achats les plus à risques, en vérifiant notamment les conditions de fabrication des box portant la marque Bouygues Telecom.

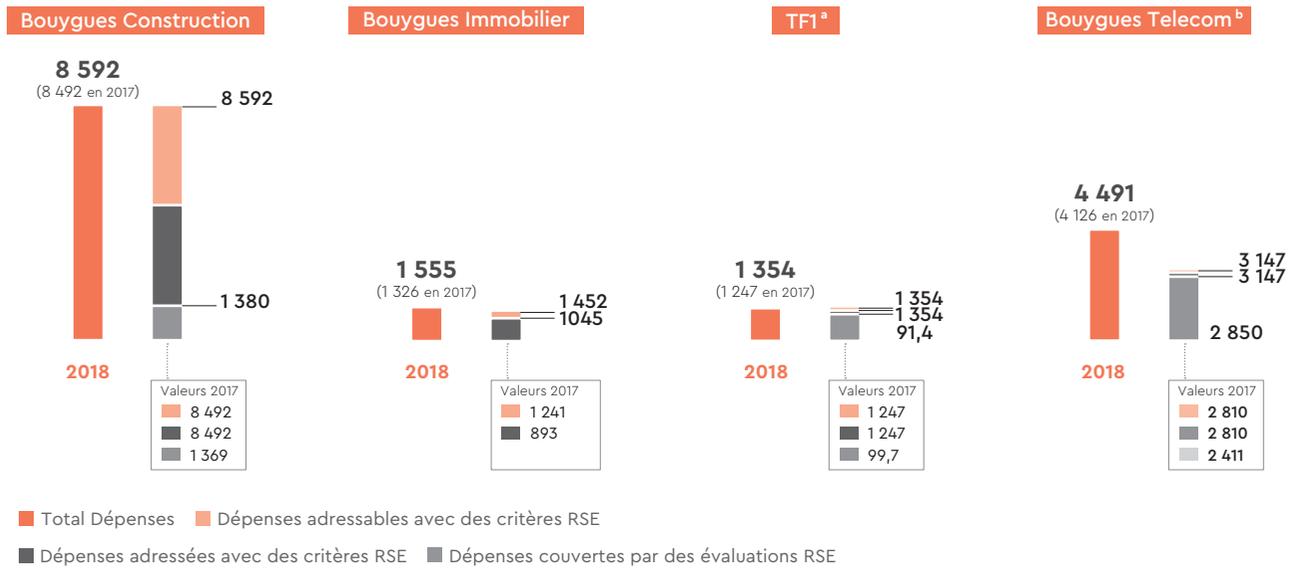
Nombre d'évaluations RSE réalisées auprès des fournisseurs et/ou sous-traitants

au cours des deux dernières années



Part des dépenses des métiers adressées avec des critères RSE ou couvertes par des évaluations RSE

en millions d'euros



(a) Les achats de droits sont exclus des données de TF1.

(b) Pour Bouygues Telecom, l'indicateur "Total des dépenses" est calculé à partir des dépenses facturées. Les dépenses "adressées" et "adressables" à partir des dépenses engagées.

Les indicateurs Groupe permettent de visualiser, à partir du périmètre global de dépenses, la part potentiellement adressable avec des critères RSE et celle effectivement adressée à ce jour.

En effet, certaines dépenses (par exemple, des dépenses liées à des garanties locatives, des frais de notaires, des frais financiers, etc.) sont dites "non adressables" car il n'est pas pertinent d'y inclure des exigences sociales, environnementales ou sociétales.

Par ailleurs, les indicateurs choisis permettent de distinguer les dépenses adressées avec des critères RSE des dépenses couvertes par des évaluations RSE, ce dernier cas étant plus ambitieux. En effet, les critères RSE couvrent toutes les actions pouvant être menées en la matière (dépenses sous couvert d'une politique Achats, contrat incluant la charte ou une clause RSE, fournisseur sélectionné avec des critères RSE et/ou ayant fait l'objet d'une évaluation ou d'un audit RSE dans les trois dernières années, etc.). De son côté, l'indicateur concernant les "dépenses couvertes par les évaluations RSE" permet de valoriser les actions les plus engageantes vis-à-vis des fournisseurs (uniquement les questionnaires et audit internes et externes RSE), pouvant donner lieu à des plans d'amélioration.

La sélection de produits et de matériaux responsables

Les métiers du groupe Bouygues développent également des actions pour la détection de produits et de matériaux plus responsables. L'analyse des risques réalisée sur les différentes familles d'achats est à la base de leurs actions.

Par exemple, les engagements de Bouygues Construction concernant le bois, matière première à forts enjeux, se traduisent par :

- la lutte contre le commerce illégal ;
- l'élimination de tout achat éventuel de produits bois d'espèces menacées ; et
- l'augmentation de la part d'achats de produits "bois" éco-certifiés.

Cette démarche est suivie dans le cadre de son partenariat avec le WWF France, renouvelé en 2017 pour trois ans. Depuis 2014, Colas a reçu plusieurs récompenses pour la réalisation de ses nouvelles tenues de travail confectionnées selon les principes du commerce équitable. En 2017, plusieurs actions ont été poursuivies comme l'amélioration des modèles existants grâce aux retours d'expérience du terrain, la création d'une ligne adaptée à la morphologie féminine et la poursuite du déploiement à l'international.

Le 30 août, Bouygues Construction a organisé une journée consacrée à l'éco-conception (*Eco Design Day*). L'objectif est de comprendre les opportunités, de découvrir les dernières innovations et d'échanger avec tous les collaborateurs de la filière Qualité Environnement.

Enfin, Bouygues Immobilier, dans le cadre de ses travaux concernant l'amélioration de la qualité de l'air dans ses bâtiments et pour réduire les polluants à l'origine des émissions de COV (composés organiques volatils), ne sélectionne que des produits dont l'étiquetage sanitaire correspond au niveau A+ (étiquetage obligatoire depuis 2012) pour les matériaux et les produits en contact direct avec l'air intérieur dans le référencement "Collections nationales".

Le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé

Le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé, couplé à un effort de diversification des activités qui leur sont confiées, est un des axes forts de la politique d'achat responsable du Groupe (cf. rubrique 3.2.3.3). Bouygues Construction a ainsi déployé en 2018 un guide d'achats auprès des entreprises du secteur adapté. Chez Bouygues Telecom, les acheteurs continuent de promouvoir le secteur auprès des collaborateurs et l'objectif fixé dans l'accord Handicap triennal a été dépassé.

Comportement d'achat responsable

Enfin, les métiers du groupe Bouygues défendent un comportement d'achat responsable conformément aux engagements du programme de conformité "Conflits d'intérêts" de Bouygues. La déclinaison de ces principes dans des codes de déontologie ou de bonne conduite à destination des acheteurs pour Bouygues Construction, Bouygues Telecom, TF1 et Colas^a, ou encore la signature de la charte grands donneurs d'ordres - PME et le Pacte PME pour Bouygues Construction, sont autant d'actions permettant de concrétiser et de diffuser cet engagement. À noter que les exigences du Groupe en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs sur les sites s'appliquent sans distinction aux collaborateurs, sous-traitants et fournisseurs (cf. rubrique 3.2.2.2).

Titulaire du label Relations Fournisseurs & Achats Responsables, TF1 a obtenu en mars 2018 le renouvellement de la labellisation pour une nouvelle période de trois ans. Ce label distingue les entreprises ayant fait la preuve, dans leurs pratiques, de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. Parmi les actions clés mises en place en 2018, la nomination d'un médiateur interne pouvant être saisi directement par les fournisseurs et sous-traitants à l'adresse mediateur@tf1.fr.

Des démarches de *Lean Management* (méthode d'amélioration continue) ont été menées au sein de plusieurs entités de Bouygues Construction (Bouygues Maroc, Bouygues Energies & Services et Bouygues Bâtiment Ile-de-France) pour améliorer les délais de règlement des fournisseurs et partenaires. Depuis 2017, le taux de factures payées dans les délais a augmenté de 15 % dans ce périmètre et approche 90 % (l'objectif est de 100 %). TF1, de son côté, s'est engagée à réduire de moitié, d'ici 2021, le pourcentage de factures payées en retard en mettant en œuvre les plans d'action liés.

Bouygues Construction a pour objectif d'augmenter le pourcentage d'achats faisant appel au tissu économique local^b pour favoriser le développement de ses territoires d'implantation. Ce taux atteint 91 % pour la France. Il s'agit pour les chantiers d'un critère contraignant pour bénéficier du label interne Top Site.

En 2018, Bouygues Construction et Bouygues Telecom ont apporté une illustration de l'état d'esprit partenarial qui les anime en rassemblant leurs fournisseurs à l'occasion de conventions spécifiques.

3

(a) Chez Colas, le programme est actuellement en cours de réalisation.

(b) entendu au sens du territoire national

3.4.3.2 Accompagnement des start-up et des PME

Convaincu des bénéfices qu'apporte l'innovation ouverte (*Open Innovation*) entre start-up, PME et grands groupes, Bouygues a lancé une démarche à l'échelle du Groupe ^a en 2015.

- Cette démarche est animée dans chaque métier par une équipe responsable des projets de co-développement avec les start-up, avec un budget annuel alloué. Bouygues Développement, organisation hébergée par la société mère du Groupe, est en charge de sélectionner les start-up recherchant un premier financement et apportant de l'innovation en lien avec les thématiques opérationnelles identifiées par les métiers. Un comité *Open Innovation Groupe* (COG) assure le suivi des démarches d'innovation ouverte et le partage des bonnes pratiques entre les métiers.
- Dans le cadre de sa démarche d'innovation qui s'appuie sur plus de cent partenariats (avec des entreprises, universités, start-up, ONG, etc.), Bouygues Construction a créé en 2015 le fonds d'investissement Construction Venture dont l'objectif est d'investir et d'accompagner des start-up sur une durée de cinq ans. À ce jour, Construction Venture a investi dans six start-up.
 - Bouygues Construction développe le programme "Matching'up" qui permet de connecter les start-up avec les marchés et d'accompagner et accélérer les projets d'innovations au sein du Groupe. Dans le cadre de ce programme, 300 start-up ont été testées sur le terrain et une quinzaine associées à un déploiement plus ambitieux. Pour la première fois en 2018, le concours "Matching'up" sur le thème de la *smart city* s'est déroulé dans une zone ciblée, à Birmingham (Royaume-Uni). Ce concours a permis de rassembler différents acteurs du groupe Bouygues (Colas Rail, Colas UK, Bouygues Construction UK, Bouygues Energies & Services UK, Metro Midland Alliance).
 - Cette année, Bouygues Construction a également donné naissance à un nouveau programme d'intrapreneuriat baptisé "New Value". Lors de la saison 2017/2018, six projets ont vu le jour autour du développement immobilier, du logement abordable, de la *smart city*, du *co-living* ^b, des outils internes, ainsi que des services à la ville.
- La cellule d'innovation ouverte de Colas est partenaire de la société RB3D, spécialiste en cobotique (robotique collaborative), en vue de développer l'"ExoPush", cobot ^c destiné à assister le compagnon dans les opérations

d'application manuelle des enrobés. D'autres contrats ont été signés avec des start-up, notamment dans les domaines de l'énergie ou du développement d'offres innovantes auprès des collectivités locales.

- En 2015, Bouygues Immobilier a créé sa filiale consacrée à l'investissement dans les start-up spécialisées dans l'immobilier. Dénommée BIRD, cette filiale a investi dans une dizaine de start-up. Par ailleurs, Bouygues Immobilier, à travers la direction régionale de Lyon, est partenaire du Tuba, projet porté par Lyon Urban Data, association d'acteurs publics et privés.
- TF1 a créé One Innovation, fonds d'investissement doté d'une première tranche de deux millions d'euros. Celui-ci a pour objectif d'accompagner financièrement cinq à dix start-up avant leur première ou deuxième levée de fonds. TF1 a, par ailleurs, développé une stratégie de *media for equity* (échange d'espaces publicitaires contre une prise de participation) qui permet à des start-up plus mûres et s'adressant au grand public d'accéder à une exposition télévisuelle.
- Enfin, Bouygues Telecom soutient l'innovation ouverte depuis 2009. En 2018, Bouygues Telecom Initiatives, l'accélérateur de start-up de Bouygues Telecom, a lancé des expérimentations avec :
 - "Citodi", assistant d'optimisation qui permet aux techniciens d'adapter leurs tournées en temps réel en fonction des imprévus ;
 - "Deepomatic", système utilisant l'intelligence artificielle pour vérifier la conformité des installations des sites réseau grâce à la reconnaissance d'images ;
 - "Predictice", outil d'aide à la décision juridique ;
 - "Assessfirst", solution prédictive permettant d'améliorer les procédures de recrutement.

En 2018, Bouygues était partenaire de Viva Technology (24-26 mai, Paris), salon international dédié à l'innovation et aux start-up, pour la deuxième année consécutive. Les métiers du Groupe ont pu accueillir et promouvoir plus d'une vingtaine de start-up partenaires au moyen notamment de trois challenges sur les thèmes suivants :

- le digital au service de la santé dans la ville ;
- numérique et sécurité sur les chantiers ;
- nouvelles technologies et économie circulaire.

Pendant les trois jours, TF1, partenaire média officiel du salon, a pu développer un "Lab" aux côtés d'une trentaine de start-up innovantes.

3.4.4 Pratiques responsables

3.4.4.1 Éthique et actions engagées pour prévenir la corruption

La loi dite Sapin 2 du 9 décembre 2016 impose aux dirigeants des grandes entreprises de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter, en France et à l'étranger, la commission de faits de corruption ou de trafic d'influence.

Le code d'éthique du Groupe, diffusé depuis 2006, a été mis à jour en 2017 afin de prendre en compte les dispositions de la loi Sapin 2. Il dispose que toute activité dans le Groupe, notamment la négociation et l'exécution des contrats, ne doit en aucun cas donner lieu à des agissements de corruption ou

de trafic d'influence ou infractions voisines, que cette activité ait pour cadre le secteur privé ou le secteur public. Il décrit les obligations et responsabilités qui en résultent.

Code de conduite

Adopté en 2014, le programme de conformité anti-corruption du Groupe a été actualisé en 2017 pour prendre en compte les dispositions de la loi Sapin 2 relatives à la prévention de la corruption. Il constitue le code de conduite visé au 1^{er} du II de l'article 17 de la loi Sapin 2.

Le programme de conformité est préfacé par Martin Bouygues, président-directeur général du Groupe. Il rappelle la position de Bouygues relative à

(a) en complément, cf. rubrique 1.1.4 du présent document

(b) partage d'un logement (appartement, maison) entre plusieurs résidents pour y vivre, y travailler et échanger dans les pièces communes

(c) catégorie de robots (non autonomes) spécialisés dans "*la manipulation d'objets en collaboration avec un opérateur humain*" (source : Wikipédia)

l'interdiction des pratiques de corruption et le devoir de lucidité et de vigilance auquel chacun est tenu, ainsi que les responsabilités qui en résultent, en particulier pour les dirigeants.

Le programme de conformité édicte les mesures d'information, de formation, de prévention, de contrôle et de sanction qui doivent être mises en place au sein de chaque métier. Il présente de façon synthétique les législations en vigueur en matière de lutte contre la corruption et consacre des développements particuliers aux règles et recommandations du Groupe applicables à différentes pratiques pouvant receler un risque de corruption : cadeaux et services, financements politiques, mécénat, sponsoring, recours à des intermédiaires commerciaux, lobbying.

Le responsable de l'éthique désigné au sein de chaque métier est le responsable du déploiement et de la mise en œuvre opérationnelle du programme de conformité.

La prévention

Le programme de conformité anti-corruption du Groupe précise que tout dirigeant auquel est confiée la responsabilité opérationnelle d'une entité du Groupe (filiale, branche, division, etc.) doit mettre en place des mesures appropriées de prévention et de détection de la corruption et en assurer l'application effective, en s'appuyant sur le responsable du programme de conformité et sur le comité Éthique du métier.

Brèvement résumées, les mesures de prévention prévues par le programme de conformité sont les suivantes :

- les directions juridiques doivent s'assurer de la bonne diffusion de l'information et mettre en place des formations adaptées aux risques de corruption de l'entité concernée ; elles doivent posséder une bonne expertise en matière de réglementation anti-corruption ; elles doivent pouvoir s'appuyer sur des avocats pénalistes sélectionnés par le responsable du programme de conformité ;
- le Groupe est doté de procédures financières et comptables strictes, conçues et mises en œuvre par les entités du Groupe. Elles ont pour objet de combattre l'exposition du Groupe aux risques, notamment l'utilisation de moyens de paiement à des fins de fraude ou de corruption ;
- les délégations de pouvoirs conférées aux personnes ayant la responsabilité d'une entité, d'un service ou d'un projet, ou exerçant une fonction au sein d'une direction commerciale ou des achats, doivent inclure des dispositions rappelant aux délégataires leur obligation de respecter la réglementation anti-corruption ;
- il est recommandé aux métiers du Groupe d'insérer dans le contrat de travail d'un collaborateur ayant la responsabilité d'une filiale, d'une entité, ou d'un projet, d'un service commercial ou des achats, une clause rappelant l'obligation qui lui est faite de s'abstenir de toute pratique de corruption ; chaque métier doit en outre veiller à ce que chaque entité relevant de son périmètre intègre le programme de conformité dans son règlement intérieur ;
- conformément à la loi Sapin 2, chaque métier est tenu d'élaborer une cartographie des risques destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de ses entités à des sollicitations externes aux fins de corruption. Cette cartographie est établie en tenant compte notamment des secteurs d'activité et des zones géographiques dans lesquels les sociétés du métier exercent leurs activités. Ces cartographies seront actualisées chaque année ;
- conformément à la loi Sapin 2, chaque métier doit mettre en œuvre des procédures d'évaluation de la situation de ses clients, fournisseurs de

premier rang, consultants et intermédiaires et, plus généralement, de ses partenaires au regard de la cartographie des risques établie en matière de corruption. Tous les tiers ne présentant pas les mêmes risques, l'évaluation doit être faite en fonction de l'analyse de risque et doit être adaptée à celle-ci. Le responsable de la conformité du métier veille avec les hiérarchies concernées à ce que toutes les entités du métier puissent recourir à ces procédures d'évaluation, tant avant l'entrée en relation d'affaires avec un partenaire qu'au cours de la relation d'affaires ;

- selon des modalités définies par chaque métier avec le concours du responsable de la conformité, un examen de la conformité de ses activités avec la législation applicable et avec le programme de conformité doit être effectué lors du lancement ou du bouclage de tout projet important, du lancement d'une nouvelle activité, ou de l'implantation dans un nouveau pays, tout particulièrement lorsque ce pays ne dispose pas d'une bonne réputation en matière de corruption ;
- lors de la *due diligence* précédant l'acquisition d'une entreprise, une vigilance particulière doit être apportée au respect par l'entreprise cible de la réglementation anti-corruption. Sauf exception préalablement accordée, justifiée et encadrée par la direction générale du métier avec le concours du responsable de la conformité, des clauses de garantie doivent être obtenues du vendeur.

La formation

La loi Sapin 2 met également l'accent sur la nécessité de mettre en place un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.

Le programme de conformité rappelle que tout dirigeant ou collaborateur, impliqué dans l'obtention et la négociation de contrats ou d'achats pour son entreprise, doit connaître et comprendre les grandes lignes de la réglementation relative à la lutte contre la corruption, ainsi que les risques attachés à sa violation. Chaque métier doit à cette fin élaborer et mettre en œuvre un dispositif de formation adapté aux risques de corruption spécifiques à ses activités et aux zones géographiques dans lesquelles il intervient, comportant notamment :

- un dispositif de formation générale consacré à la conformité aux règles anti-corruption, qui sera introduit dans chaque entité du Groupe dans les modules de formation destinés aux différentes catégories de collaborateurs ;
- un module de formation générale simple et synthétique, accessible à tout moment par Intranet (*e-learning*), conformément à la politique de formation du métier ;
- un dispositif de formation spécifique et renforcé destiné aux dirigeants, ainsi qu'aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence, notamment ceux ayant vocation à être envoyés en expatriation dans des pays "sensibles". Ainsi, dans l'année suivant leur embauche ou leur nomination, les collaborateurs qui se voient confier soit la responsabilité d'une filiale ou d'une entité équivalente, soit une fonction commerciale ou une mission au sein d'une direction des achats, sont tenus de suivre une formation portant sur la lutte contre la corruption, sélectionnée par le responsable du programme de conformité du métier concerné.

Dans chacun des métiers sont ainsi organisées des formations adaptées aux différents niveaux hiérarchiques. Elles transmettent l'éthique et les valeurs du Groupe de façon concrète, en abordant les sujets et les risques spécifiques que peut présenter l'activité du métier.

Bouygues Construction

L'ensemble des formations existantes dans le domaine commercial ou visant à préparer aux fonctions managériales incluent un volet Éthique et Conformité. Dans le prolongement des actions engagées depuis 2011, le plan de formation dédié à l'éthique et à la conformité est décliné dans chaque entité de Bouygues Construction dans le cadre de modules de formation ciblés par catégorie de population. En outre, un volet Éthique a été introduit dans des formations destinées aux jeunes managers et aux managers confirmés identifiés à haut potentiel, ainsi que dans les formations juridiques suivies par les acheteurs ayant moins d'un an d'ancienneté.



Pour amplifier et améliorer les objectifs de formation, un module d'e-learning spécifique, nommé "Fair Deal", a été lancé en décembre 2015 par Bouygues Construction à destination de 26 000 collaborateurs en France et à l'international. Le programme de formation "Fair Deal" est déployé en quatre langues. Les collaborateurs sont confrontés à des mises en situation concrètes ayant pour thème la corruption, les comportements anti-concurrentiels, les cadeaux et invitations, ainsi que les actions de mécénat et sponsoring. Après une première phase de participation obligatoire, la formation est maintenant en libre-service pour l'ensemble des collaborateurs de Bouygues Construction, afin que chacun soit responsabilisé et autonome quant au meilleur moment pour la suivre. En 2018, 38,6 % des collaborateurs ont été formés au moyen de ce module. Bouygues Construction poursuit ses efforts notamment en vue de son objectif de 100 % des collaborateurs formés à l'éthique à l'horizon 2020. En parallèle, "Fair Deal" est intégré à "In'pulse", parcours d'intégration digital quadrilingue de Bouygues Construction, pour s'assurer que les nouveaux arrivants soient sensibilisés au thème de l'éthique dans les trois mois suivant leur arrivée. En 2018, 23,2 % des nouveaux arrivants ont été formés à l'aide de ce module.

Bouygues Immobilier

Les campagnes de formation de Bouygues Immobilier en matière d'éthique se sont poursuivies en 2018 :

- le module d'e-learning sur l'éthique, dispensé depuis 2016, est accessible depuis la plateforme de formation "BI Learn" dans la rubrique Parcours d'intégration. Ce module pratique décrit des situations concrètes susceptibles de présenter un risque éthique. Il est mis à disposition de tous les nouveaux arrivants, dans l'ensemble des filiales en France, dans le cadre de leur intégration. À fin 2018, 1 071 collaborateurs ont suivi le module sur les 1 969 collaborateurs présents chez Bouygues Immobilier, soit 59 % des effectifs ;
- un deuxième module d'e-learning sur l'éthique est dispensé depuis décembre 2018. Il vient compléter le premier module en explicitant les nouvelles exigences résultant de la loi Sapin 2 et de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères ;
- les journées d'intégration "BI Quest" destinées aux nouveaux arrivants incluent une sensibilisation aux règles d'éthique avec une présentation par le responsable de l'éthique (sous forme de vidéo) au travers de la réalisation de trois quiz. En 2018, 221 collaborateurs ont suivi cette formation d'intégration ;
- l'Intranet de Bouygues Immobilier comporte une rubrique Éthique où sont accessibles les règles en matière d'éthique et dans laquelle sont présentées toutes les nouvelles exigences en matière d'éthique.

Colas

La formation "Déontologie et responsabilité des affaires" intégrant les programmes de conformité s'est poursuivie en 2018, tant en France qu'à l'international. Cette formation est dispensée dans l'ensemble des filiales aux managers et à l'encadrement intermédiaire. Ces formations abordent systématiquement l'éthique des affaires et la mise en œuvre des programmes de conformité. Depuis la mise en place de cette formation en 2016, près de 5 000 collaborateurs ont été formés avec un effort poursuivi en 2018 sur les filiales à l'international. En complément, le sujet de l'éthique est régulièrement abordé lors des comités de direction du Groupe et des filiales, des réunions régionales et de chefs d'établissement.

La formation "Leadership éthique et responsable", dont l'objectif est de mener une réflexion sur l'éthique et la responsabilité collective et individuelle des leaders des filiales du groupe Colas, s'est poursuivie tout au long de l'année 2018 en France et à l'international. Cette formation à l'éthique, destinée à tous les chefs d'agence et aux directeurs de chaque filiale, a été suivie à ce jour par près de 700 managers.

Les filiales de Colas en Amérique du Nord ont poursuivi le déploiement d'un programme spécifique de communication et de formation sur les sujets d'éthique :

- aux États-Unis, des sessions de formation à destination des managers et de l'encadrement de chantier ont été menées sur le thème des pratiques anti-concurrentielles, des cadeaux et des invitations de tierces personnes. En parallèle, chaque filiale organise régulièrement des formations sur l'éthique. Le programme de formation en ligne sur l'éthique s'est également poursuivi en 2018. Tous les employés de filiales américaines dotés d'une adresse électronique se sont vus attribuer différents modules en ligne. Ils portent sur la sécurité des informations et le comportement sur le lieu de travail. Lors de ces différentes formations menées aux États-Unis, près de 4 000 collaborateurs ont été formés. Tous les salariés ont été invités à consulter en ligne le code d'éthique de Bouygues et le code de conduite de Colas USA, et à certifier qu'ils les ont bien consultés ;
- au Canada, les formations "Éthique et Programmes de conformité" ont concerné près de 550 personnes à fin 2018. Pour rappel, un nouveau mécanisme d'alerte professionnel a été mis en place depuis le 12 juin 2017 sur l'ensemble du Canada. Ce service bilingue, assuré par un tiers indépendant, a fait l'objet d'une communication renforcée auprès de l'ensemble des collaborateurs des filiales canadiennes. En outre, la refonte de l'Intranet de Colas Canada a été l'occasion de préciser de nouveau les obligations concernant les intermédiaires commerciaux, le mécénat et le sponsoring, les cadeaux et invitations.

En France, "Fair Play", formation sur l'éthique en e-learning, réalisée sous la forme d'un *Serious Game* ^(a), a été déployée au cours du second semestre 2017 dans l'ensemble des filiales françaises. Sur près de 3 500 collaborateurs éligibles à cette formation, 92 % ont finalisé cet e-learning. D'autres sessions de formation sont programmées pour les filiales internationales et les nouveaux embauchés.

(a) application informatique dont l'objectif est de combiner à la fois des aspects sérieux (*Serious*) tels que l'enseignement, l'apprentissage, la communication ou encore l'information avec des ressorts ludiques issus du jeu vidéo (*Game*), selon la définition du chercheur Julian Alvarez

TFI

Dans la continuité des actions menées depuis 2017 en matière d'éthique, TFI a poursuivi ses actions de sensibilisation auprès des collaborateurs de TFI. En 2018, ces actions ont été consacrées au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et à la loi Sapin 2. Une présentation des dispositifs de la loi Sapin 2 a été réalisée auprès des membres du comité de direction générale, puis déclinée dans les différents comités de direction, avec une sensibilisation toute particulière sur la politique de TFI en matière de cadeaux et d'invitations, et de gestion des situations de conflit d'intérêts.

Bouygues Telecom

En 2018, Bouygues Telecom a poursuivi la diffusion de la culture éthique au sein de l'entreprise et a mis en place le dispositif de prévention contre la corruption tel que prévu par la loi Sapin 2. Bouygues Telecom a notamment travaillé à l'élaboration d'une cartographie des risques, renforcé le dispositif de formation et adapté le dispositif d'alerte professionnelle, suite au lancement de la plateforme dédiée. S'agissant plus particulièrement des formations, les mesures suivantes ont été prises :

- des formations consacrées à la corruption et aux infractions voisines se sont poursuivies et développées sur l'année 2018 :

Deux nouvelles sessions de formations présentielles ont été organisées. Dispensées par un avocat spécialisé en droit pénal, ces sessions visent tous les collaborateurs identifiés par les responsables comme étant les plus exposés à ces risques du fait de leurs fonctions. Ainsi, plus de 400 collaborateurs ont été formés sur l'année 2018 soit, au total, 587 collaborateurs depuis 2017.

Un nouveau module de formation à distance (*e-learning*) sur la lutte anti-corruption a été élaboré avec l'appui d'un concepteur externe. Alternant vidéos de mise en situation et quiz, ce module explique de façon fluide et synthétique les notions de corruption et autres infractions connexes, tout en exposant les situations à risques et les comportements à adopter. Cet *e-learning* est obligatoire pour tous les collaborateurs. Une large campagne de communication interne a ainsi été lancée et s'est déroulée pendant plusieurs jours :

- diffusion en continu d'un *teaser* sur les écrans de tous les sites Bouygues Telecom en France,
- rédaction d'une note interne publiée sur l'Intranet.

Bouygues Telecom comptabilise 2 623 collaborateurs l'ayant déjà suivi ;

- des formations *ad hoc*, réservées aux managers, ont été organisées pour les sensibiliser à la politique éthique de façon générale : à cette occasion, le dispositif de prévention anti-corruption a été abordé et détaillé pour donner des lignes directrices sur les comportements à adopter. Le public formé à date est celui de la direction Marché Entreprise, donc prioritairement des équipes commerciales, l'objectif étant que les messages soient ensuite diffusés auprès des équipes par les managers formés.

Ces formations vont se poursuivre et s'étendre notamment à d'autres directions et aux filiales de Bouygues Telecom.

Séminaires Groupe

Depuis le début des années 2000, le Groupe diffuse des valeurs fortes comme l'éthique, le respect et la responsabilité en organisant des séminaires destinés aux managers. L'objectif de chacun de ces séminaires est de créer un moment de partage, un espace d'échanges sur des thèmes où chacun, au-delà des positions du Groupe, doit identifier et clarifier ses convictions pour orienter son comportement et son management. Entre 2002 et aujourd'hui, plus

de 70 séminaires ont été organisés par l'Institut du management Bouygues (IMB), réunissant plus de 1 000 collaborateurs des différents métiers ; tous les séminaires sont conclus par un dirigeant du groupe Bouygues. Fin 2018, un nouveau séminaire sur l'éthique, portant en particulier sur la corruption et les ententes, a été lancé et dispensé aux mandataires sociaux. Ce séminaire sera largement déployé en 2019 auprès de l'ensemble des managers du Groupe, à commencer par les membres des comités de direction des filiales.

Le dispositif d'alerte professionnelle

Le programme de conformité rappelle qu'un dirigeant ou collaborateur qui a connaissance d'une pratique susceptible d'être qualifiée de corruption, doit informer sa hiérarchie et sa direction juridique dans les meilleurs délais.

Le dirigeant ou le collaborateur peut aussi utiliser le dispositif d'alerte professionnelle prévu par le code d'éthique du Groupe. Ce dispositif couvre les pratiques de corruption. Il a été mis à jour pour intégrer les dispositions de la loi Sapin 2. Par principe, le responsable de l'éthique du métier est le destinataire de l'alerte. Il est le référent tel que visé par la loi Sapin 2. À titre exceptionnel, lorsque le lanceur d'alerte estime que la situation dépasse le cadre du métier, il peut saisir le responsable de l'éthique du Groupe. Les modalités de saisine, de recueil et de traitement des signalements sont traitées dans le code d'éthique et dans son annexe intitulée "Procédures et règles de recueil des signalements et de traitement de l'alerte".

Le contrôle et l'évaluation interne

La loi Sapin 2 impose aux entreprises de mettre en place un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

La lutte contre la corruption est un thème du référentiel de contrôle interne du Groupe. Des dispositions spécifiques peuvent lui être ajoutées par un métier lorsqu'elles sont nécessaires pour assurer l'efficacité du programme de conformité.

Une surveillance annuelle de l'efficacité du programme de conformité est effectuée grâce à la procédure d'auto-évaluation des principes de contrôle interne mis en œuvre dans les métiers et leurs filiales.

Au cas où l'auto-évaluation révélerait des carences dans la mise en œuvre d'un programme de conformité, un plan d'action doit être établi et réalisé dans les meilleurs délais.

Les directions de l'audit, avec le concours des responsables Conformité, peuvent être périodiquement missionnées pour vérifier que les opérations sont menées conformément aux principes du programme de conformité et du référentiel de contrôle interne du Groupe et des métiers. Le cas échéant, les conclusions du rapport d'audit interne sont communiquées au comité Éthique du métier.

Des cabinets d'audit externes peuvent également être mandatés par le Groupe ou par un métier afin de détecter des faits de corruption, en particulier lorsque le Groupe ou un métier dispose d'indices sérieux lui permettant de suspecter l'existence de faits répréhensibles.

Les sanctions

La loi Sapin 2 impose aux entreprises de mettre en œuvre un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés de la Société en cas de violation de son code de conduite.

Le programme de conformité décrit que lorsque l'entreprise découvre un fait de corruption, elle engage les démarches et actions judiciaires qui lui sont ouvertes, par exemple sous la forme d'une plainte auprès des autorités judiciaires. Le dirigeant ou collaborateur ayant violé les dispositions du

programme de conformité, ou qui a exposé son entreprise aux conséquences d'un acte de corruption, encourt des sanctions, notamment une révocation de son mandat social ou une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, même en l'absence d'une procédure judiciaire en cours. Les amendes, et toute autre sanction ou réparation pécuniaire qui seraient infligées par une juridiction à un dirigeant ou collaborateur, resteront à sa charge.

3.4.4.2 Accessibilité des offres et des services

La vocation du groupe Bouygues est de rendre largement accessibles les offres et produits qu'il développe. C'est notamment le cas des activités Médias et Télécoms.



Pour réduire la fracture numérique, le gouvernement et les opérateurs mobiles, dont Bouygues Telecom, ont signé en janvier 2018 un accord dénommé "New Deal Mobile". L'objectif est d'accélérer le déploiement de la 4G dans les zones du territoire où la couverture mobile est insuffisante, notamment dans les zones dites blanches. Dans ces zones, chacun des opérateurs doit construire au moins 5 000 nouveaux sites, dont certains seront mutualisés.

En complément de cet accord, Bouygues Telecom a réaffirmé en mai 2018 son engagement auprès de tous les territoires et notamment les plus ruraux du pays. Elle a signé un partenariat avec l'Association des maires ruraux de France (qui représente les communes de moins de 3 500 habitants) dans l'objectif d'améliorer la couverture numérique.

Dans le cadre de sa stratégie de développement local, Bouygues Telecom teste depuis le mois de juin un nouveau dispositif visant à offrir un accès wifi gratuit dans les sites culturels de plusieurs communes des territoires ruraux.

En zone rurale, Bouygues Telecom est classé, pour la première fois, numéro 1 en termes de qualité de service mobile et numéro 2 au niveau national, derrière Orange³.

Par ailleurs, depuis 2005, Bouygues Telecom se mobilise pour favoriser l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux services de communications électroniques, à travers notamment un service client accessible aux personnes sourdes et malentendantes, et la proposition d'installer gratuitement des logiciels de vocalisation et d'agrandissement pour les personnes déficientes visuelles. Conformément à une loi votée en 2018, Bouygues Telecom et d'autres opérateurs membres de la Fédération française des télécoms (FFT) ont lancé le premier service de télécommunication accessible aux personnes sourdes, malentendantes, aveugles et aphasiques. Ce service apportera ainsi de l'autonomie aux 5 millions de Français sourds ou malentendants et aux 500 000 personnes ne pouvant téléphoner en toute autonomie.

Enfin, la chaîne TF1 assure l'accessibilité des programmes aux personnes atteintes d'une déficience auditive ou visuelle par le recours au sous-titrage, au langage des signes et à l'audiodescription. Les chaînes thématiques du groupe sous-titrent toutes leurs antennes au-delà de leurs obligations légales. TF1 a signé et appliqué la charte relative à la qualité du sous-titrage proposée par le CSA. Concernant l'accessibilité des contenus digitaux, le groupe a implémenté la solution "FACIL'iti" sur les sites MYTF1 et LCI. Cette solution permet à l'internaute de lire les pages internet qui se sont adaptées en

fonction de pathologies dont il aura préalablement renseigné la nature sur le site de "FACIL'iti".

3.4.4.3 Sécurité des données personnelles

Pour les pôles Médias et Télécoms du Groupe, la protection des données personnelles^b est apparue comme un enjeu croissant depuis 2013.

Cet enjeu s'est renforcé avec l'apparition du règlement européen dit UE2016 679 relatif à la protection des données "RGPD" (Règlement général sur la protection des données), qui s'applique depuis mai 2018 à toute entreprise collectant, traitant et stockant des données personnelles dont l'utilisation peut directement ou indirectement identifier une personne. Ce règlement a pour objectif d'accroître les droits des individus sur leurs données personnelles.

TF1 a ainsi désigné un *Data Protection Officer* (DPO) et s'est dotée d'une politique générale relative au RGPD. Celle-ci est composée de règles internes et fiches Métiers que chaque collaborateur de TF1 doit respecter en matière de protection des données personnelles. Pour une meilleure assimilation, toutes les règles internes ont été converties en tutoriels pour expliquer de façon ludique aux collaborateurs les exigences du RGPD. Ces règles sont d'ores et déjà disponibles sur l'Intranet de l'entreprise. La refonte de son onglet RGPD est actuellement en cours pour y intégrer les nouvelles ressources afin de faciliter l'accès à la documentation obligatoire à ses collaborateurs.

En outre, a été identifié le besoin de former les opérationnels et les juristes en termes de mesures de sécurité, en leur expliquant notamment :

- les concepts (chiffrement, "pseudonymisation", "anonymisation", gestion des habilitations, traçabilité, etc.) ; et
- la nécessité de demander telle mesure de sécurité plutôt qu'une autre lors de la négociation des contrats.

Les sites et applications édités par e-TF1 se conforment à l'ensemble des dispositions légales relatives aux données personnelles et collaborent étroitement avec la Cnil^c à l'occasion de la déclaration de nouveaux traitements ou de la mise à jour des déclarations des traitements existants. La politique de confidentialité à propos des données personnelles des usagers est en ligne sur tous les actifs numériques ; elle fait l'objet d'une souscription expresse lors de l'inscription. e-TF1 procède régulièrement à des vérifications du respect de la recommandation relative aux cookies et aux autres traceurs visés par l'article 32-II de la loi du 6 janvier 1978 (la "Délibération"), notamment sous forme d'audits techniques des cookies/traceurs déposés lors de la visite des services de communication électronique édités par e-TF1 (sites Web/mobile et applications) en vue de leur mise en conformité.

De même, e-TF1 s'attache dans les contrats passés avec ses partenaires technologiques, éditeurs, ou publicitaires à faire respecter la réglementation associée à la protection des données des usagers. Les services de communication en ligne (sites internet) édités par e-TF1 sont désormais dotés d'une politique relative aux cookies. De plus, e-TF1 a mis en place des dispositifs techniques permettant directement aux usagers de désactiver les cookies tiers. Pour plus d'informations, il faut se reporter au document de référence 2018 de TF1 disponible à l'adresse www.groupe-tf1.fr.

Bouygues Telecom accorde une grande importance à la protection des données personnelles de ses clients. L'entreprise a mis en place depuis 2002

(a) source : Arcep 2018

(b) Constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, article 2

(c) Commission nationale de l'informatique et des libertés

une entité chargée de l'application des dispositions de la loi Informatique et Liberté, et notamment du traitement des demandes (des personnes ou de la Cnil) pouvant être faites dans ce cadre. Par ailleurs, une gouvernance des données est mise en place, comportant une documentation des traitements et une classification des données, des procédures à appliquer, des comités de validation des projets et des sessions régulières de sensibilisation de collaborateurs et sous-traitants.

Un groupe de travail spécifiquement consacré à la mise en conformité de la nouvelle réglementation européenne a été mis en place en 2016. Les travaux ont porté, par exemple, sur les nouvelles informations que le règlement européen nous demande de porter à la connaissance du client. En 2018, des formations aux formats variés ont été dispensées aux collaborateurs (présentielles, vidéos) et un site concernant leur vie privée leur est consacré.

Enfin, depuis 2016, Bouygues Telecom a mis en ligne sur son site internet des fiches d'assistance pour sensibiliser et aider ses clients à sécuriser leurs données et à protéger leur vie privée (protection des mots de passe, gestion de ses informations personnelles confidentielles sur Internet et encore, protection contre les menaces virales sur Internet, etc.). Depuis mai, une politique de confidentialité et une rubrique Informations légales à destination des clients sont également publiées sur le site internet de l'entreprise.

3.4.4.4 Déontologie journalistique

Le respect des engagements publics pris par le groupe TF1 en matière de déontologie de l'information est pour lui une préoccupation centrale.

- La direction de l'information de TF1 a la charge du contrôle de l'application des principes éthiques de la profession au sein des rédactions.
- La Société des Journalistes créée au lendemain de la privatisation de TF1 compte environ 75 % de membres parmi les 240 journalistes composant la rédaction. Son rôle est de permettre un espace de dialogue où toutes

les questions concernant la déontologie dans les pratiques journalistiques, l'intégrité des journalistes et leur indépendance pourront être abordées par les membres de la rédaction. Elle est reçue à sa demande et tout au long de l'année par la direction de l'information.

- En France, les principaux syndicats de journalistes ont adopté la charte d'éthique professionnelle des journalistes. Elle peut être consultée sur le site du SNJ (Syndicat national des journalistes). Ces principes s'appliquent aux journalistes titulaires de la carte de presse au sein des rédactions du groupe TF1.
- Depuis 2017, un comité, composé de personnalités indépendantes, a pour mission de contribuer au respect des principes d'honnêteté, d'indépendance et de pluralisme de l'information et des programmes au sein des chaînes du groupe TF1.
- En 2018, la direction de l'information a poursuivi ses travaux visant à l'adoption d'une charte déontologique spécifique aux journalistes du groupe TF1, en prenant en considération le contenu de la loi n° 2016-1524 du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias. Les droits, les obligations et les principes détaillés dans cette charte auront vocation à s'appliquer à l'ensemble des journalistes, y compris à ceux exerçant leur profession sur les médias numériques et auxquels il est d'ores et déjà demandé de respecter les différents engagements éthiques et déontologiques pris par la direction de l'information.

La rédaction de TF1 est extrêmement attentive à la qualité des sources d'images et proscrit l'utilisation de vidéos amateurs lorsque leur origine n'est pas strictement vérifiable. Lorsqu'elle utilise ces documents amateurs qui peuvent être recadrés et montés, elle insère la mention "Document amateur" et précise si nécessaire la date à laquelle les images ont été tournées.

3

3.4.5 Qualité, sécurité et confort des produits et services

Le respect des clients et des utilisateurs de ses produits est une valeur fondamentale du groupe Bouygues partagée au sein de toutes ses activités. Cet état d'esprit s'illustre notamment dans les engagements qu'il défend en faveur de la préservation de la santé et de la sécurité des utilisateurs, ainsi que dans les exigences qu'il se fixe sur la qualité et le confort d'usage de ses produits.

3.4.5.1 Santé et sécurité des consommateurs et des utilisateurs

Qualité de l'air dans les bâtiments

Depuis plusieurs années, Bouygues Construction et Bouygues Immobilier travaillent sur la qualité de l'air dans les immeubles. Ils mesurent désormais cette dernière et contribuent à l'améliorer en utilisant des matériaux mieux adaptés, ainsi que des systèmes de ventilation plus efficaces et régulés en temps réel grâce à l'implantation de capteurs.

En 2017, les équipes toulousaines de Bouygues Immobilier ont participé à la création d'un label spécifique à la qualité de l'air dans le logement neuf. Dénommé "IntAIRieur", ce label, porté par Immolab, a été élaboré par un panel d'acteurs du secteur de l'immobilier et de la construction, ainsi que par différents professionnels de la santé. Lancée en début d'année 2018, la démarche a pu être appliquée au projet Oreka qui représente 174 logements situés dans l'écoquartier du Séqué à Bayonne. Ce projet sera la première opération de logements labellisée par la démarche en France.

Champs électromagnétiques

Bouygues Telecom contribue au financement des mesures de champs électromagnétiques par des laboratoires accrédités Cofrac (Comité français d'accréditation) au travers de la contribution additionnelle à la taxe Ifer^a. Ces mesures sont réalisées selon le nouveau dispositif sur les mesures de champs électromagnétiques en vigueur depuis janvier 2014 (résultats accessibles sur cartoradio.fr).

(a) imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux

Par ailleurs, Bouygues Telecom a contribué en 2017 à la mise à jour du dépliant *Mon mobile et ma santé* de la Fédération française des télécoms (FFT) afin de prendre en compte le rapport de l'Anses^a sur les radiofréquences et les enfants. La nouvelle version du dépliant est diffusée à l'ensemble des nouveaux clients et en cas de changement de carte Sim. En outre, Bouygues Telecom a adapté ses règles de commercialisation des terminaux afin que chaque téléphone mobile distribué soit conforme à la nouvelle directive européenne relative aux équipements radioélectriques (dite directive Red).

Enfin, Bouygues Telecom a signé une nouvelle charte de téléphonie mobile avec la Ville de Paris. Elle a pour objet de définir un seuil maximum unique d'exposition de la téléphonie mobile sur la commune de Paris^b.

Sécurité routière

En matière de sécurité routière, le département de recherche et développement de Colas travaille dans plusieurs domaines :

- l'élaboration d'une gamme de revêtements performants permettant une meilleure adhérence des pneumatiques (produits rugueux et/ou drainants) pour limiter les effets de perte d'adhérence par temps de pluie ;

- l'amélioration de la visibilité (travaux sur le marquage au sol par temps froid ou humide et la nuit) ;
- la fabrication d'équipements de sécurité de la route (Aximum, filiale Sécurité Signalisation de Colas).

Dans le cadre du projet de recherche "Safer@Work", Colas et Volvo CE (Construction Equipment) travaillent en partenariat sur un système de détection de personnes qui a été testé sur deux sites, une centrale d'enrobage et une carrière en Suisse. Le concept utilise l'intelligence artificielle pour alerter le conducteur d'engin lorsqu'une personne est détectée à proximité de sa machine. Il intègre différents systèmes d'alerte, à la fois pour le conducteur d'engin et pour les personnes se trouvant à proximité de la machine, permettant ainsi de réduire le nombre d'accidents impliquant des personnes sur les chantiers. En mars 2018, les derniers essais du troisième cycle de mise à l'épreuve et de démonstrations réalisées par Volvo CE sur des pelles, des chargeuses sur pneus et des tombereaux articulés ont eu lieu sur des chantiers Colas en Suisse.

Flowell : une signalisation dynamique pour une route intelligente et modulable

Dans le cadre de sa stratégie d'innovation dont l'objectif est de proposer des solutions basées sur les usages de la route pour la mobilité de demain, Colas avait dévoilé en 2017 sa dernière innovation routière. Flowell est une solution de signalisation dynamique, évolutive et modulable, dont l'objectif est d'optimiser l'espace urbain, la fluidité du trafic, la sécurité et la cohabitation des multiples formes de transport.

Développée par la R&D de Colas en collaboration avec le CEA Tech^c, Flowell permet de structurer l'espace partagé des routes et des voiries urbaines grâce à un dispositif basé sur le pilotage dynamique d'une signalisation lumineuse. Installée sur la voirie existante, Flowell offre une grande flexibilité et adapte en temps réel la chaussée aux besoins des collectivités en zone urbaine comme en zone rurale.

Flowell fluidifie le trafic sur les voies de circulation existantes en donnant la priorité à certains usagers sur des périodes de temps précises. Par exemple, les collectivités peuvent transformer une place de livraison le jour en place de stationnement la nuit, créer des espaces de dépose-minute éphémères aux abords des écoles, ou encore assurer la sécurisation des passages piétons en renforçant leur visibilité et celle des piétons par une mise en lumière du marquage. Plusieurs sites pilotes ont été déployés pour tester la solution en conditions réelles. L'enjeu est de bénéficier du retour d'expérience des collectivités et des usagers sur la pertinence des applications, leur ergonomie et quand c'est le cas, leur intégration urbaine. Une première expérimentation a été mise en œuvre en Vendée : un zébra marquant un arrêt de bus s'illumine à l'arrivée du car de ramassage scolaire.

Par ailleurs, Bouygues Construction a, d'une part, mis en œuvre un système de couverture vidéo complet de l'autoroute et du pont d'Abidjan (Côte d'Ivoire) sur huit kilomètres, avec détection automatique d'incident par analyse des images vidéo. Ce service détecte les arrêts sur autoroute et toute forme d'anomalie observée sur les piétons.

D'autre part, dans le cadre du projet de *smart city* à Dijon, Bouygues Energies & Services a mis au point un service de régulation du trafic routier, reposant sur un système d'alerte immédiat permettant d'optimiser l'intervention des services compétents.

3.4.5.2 Qualité d'usage des produits et services

Le groupe Bouygues souhaite que la qualité et le confort d'usage soient des éléments différenciants des produits et services des métiers.

Les écoquartiers, construits par Bouygues Construction et Bouygues Immobilier, visent à apporter des progrès majeurs pour améliorer la qualité de vie des habitants : services de proximité, mobilité douce, services numériques, nature en ville, etc. Pour favoriser le lien social, le groupe Bouygues s'est associé à la start-up Smiile pour mettre en place des réseaux sociaux de quartier. Ceux-ci permettront de dynamiser les échanges entre habitants (partages, entraide, activités communes, etc.).

En complément, Bouygues Construction mène une réflexion globale et en amont des ouvrages qu'il construit en réalisant des enquêtes auprès des utilisateurs pour mesurer et évaluer l'efficacité de ses offres et services.

(a) Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

(b) Ce seuil est défini à 5 V/m équivalent à 900 MHz dans les lieux de vie fermés.

(c) pôle de recherche technologique au service de l'industrie du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

Depuis plusieurs années, Bouygues Construction travaille sur la valeur d'usage des immeubles de bureaux afin de se doter d'un outil permettant d'estimer l'impact de solutions techniques et fonctionnelles sur la performance des occupants de ces bâtiments. Un référentiel a été développé et un groupe de travail, composé en 2016 d'un panel de grandes entreprises^a, a expérimenté la démarche par des enquêtes de terrain. Celles-ci ont mis en exergue l'intérêt de prendre en compte, dès la conception des bâtiments tertiaires, des critères sur la qualité d'usage. Fort de retours d'expérience encourageants validant le modèle, le groupe de travail, placé sous la bannière "Vibeo", s'est réengagé pour une nouvelle année de travaux en commun en 2019 sur la valeur d'usage. Il est prévu de travailler notamment sur le lien entre la valeur d'usage et les différentes certifications du marché, l'application de la méthode aux métiers du *Facility Management*, le développement de la méthode sur de nouvelles typologies de bâtiments (scolaire, hospitalier, logement) ou encore la rédaction d'un guide de conception pour aider les équipes opérationnelles dans leur choix en amont des projets.

Bouygues Construction et Bouygues Immobilier proposent à leurs clients des services de logements connectés.

- Lancée en 2016, Flexom, l'offre de Bouygues Immobilier, permet de piloter dans son logement ou à distance au moyen d'un smartphone ou d'une tablette, diverses fonctionnalités de l'appartement comme les lumières, les volets roulants ou le chauffage. Depuis le lancement de la solution, plus de 16 000 logements Flexom ont été mis en commercialisation. Bouygues Immobilier s'est engagée à ce que 100 % de ses logements livrés en France soient équipés de Flexom en 2020.
- L'offre Wizom de Bouygues Construction permet de piloter les logements à l'échelle des bâtiments. Plusieurs résidences en Île-de-France en sont déjà équipées, dont un bâtiment de logements sociaux. En avril 2018, Bouygues Construction a présenté son offre de logements évolutifs, "Wizom for Life" qui accompagne toutes les étapes de la vie de ses occupants. L'efficacité de "Wizom for Life" a été expérimentée et validée sur plusieurs références telles que la résidence *Azais* à Sanguinet (Landes), *Les résidences vertes* à Pulnoy (Meurthe-et-Moselle) et *Ivry Confluences* à Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne).

Enfin, les pôles Médias et Télécoms du Groupe s'attachent à protéger leur jeune public des risques liés à l'utilisation de la télévision et d'Internet. Ainsi, chez TF1 et depuis dix ans, une psychologue visionne toutes les séries Jeunesse achetées et coproduites par la chaîne et collabore étroitement avec l'équipe artistique. Elle suggère des coupes et peut qualifier des épisodes comme étant "non diffusables" si elle juge les images inadaptées au jeune public. Ses recommandations sont systématiquement suivies.

Bouygues Telecom adopte une position proactive pour garantir la protection des enfants et adolescents envers certains contenus internet jugés inadaptés. Le 6 septembre 2018, Bouygues Telecom avait organisé un débat de société dans un format original faisant le procès du portable, au cours duquel ont été évoqués les effets positifs ou négatifs que le portable a sur les comportements des enfants. Pour cela, Bouygues Telecom a fait appel à la conférence-spectacle "Tribunal pour les Générations Futures" organisée par Usbek & Rica.

En 2018, après avoir publié deux Observatoires des pratiques numériques des Français réalisés par l'institut CSA, Bouygues Telecom a ainsi mis en place plusieurs actions pour promouvoir un usage responsable du numérique chez les plus jeunes :

- une campagne média dans les quotidiens et hebdomadaires ;
- la distribution d'un guide des bonnes pratiques numériques pour les enfants et les parents dans les boutiques Bouygues Telecom (complétée par un envoi aux 88 000 jeunes abonnés à la revue *Okapi*) ;
- pendant un mois une offre spéciale pour les jeunes collégiens, assurant la maîtrise de leurs usages et de leur facture (forfait bloqué, un an de contrôle parental premium) ;
- sur le site bouyguetelecom.fr, un bouton "Spécial rentrée" donne aux parents de nombreux conseils et répond à des questions ("Faut-il prendre un forfait bloqué à mon ado ?", "Faut-il un forfait avec beaucoup de data pour mon ado ?", etc.).

(a) Gecina, Covivio, EDF, Bouygues Construction et Goodwill Management, complété en 2017 par Sercib BNP Paribas, Bolloré Transports & Logistics, Engie, Ivanhoé Cambridge et Saint-Gobain

3.5 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION (EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2018)

À l'assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1050 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après "entité"), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la "Déclaration"), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de l'entité et hors champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe * en Annexe 1 (ci-après les "Informations Sélectionnées") ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

1. Avis motivé sur la conformité et la sincérité

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;

- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1 :
 - au niveau de l'entité consolidante et des cinq métiers (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1, Bouygues Telecom), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées, ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - au niveau des deux métiers les plus contributeurs aux impacts sociaux et environnementaux (Colas et Bouygues Construction), nous avons effectué des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-après : Bouygues Bâtiment Ile-de-France – Habitat résidentiel, Bouygues Entreprises France-Europe – Bouygues Bâtiment Nord-Est, Bouygues Entreprises France-Europe – Bouygues Bâtiment Grand Ouest, Bouygues Bâtiment International – Bouygues UK, Bouygues Travaux Publics – Moyen-Orient, Colas Rhône-Alpes Auvergne, Colas Danemark, Colas UK, Colas Australia Group, Colas USA, qui couvrent sur le périmètre de ces deux métiers 20 % de l'activité et 14 % des effectifs, considérées comme grandeurs représentatives,
 - au niveau des trois autres métiers (Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Telecom), les justificatifs disponibles au niveau des sièges couvrent la majorité des activités ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1 ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de douze personnes et se sont déroulés entre septembre 2018 et février 2019 sur une durée totale d'intervention d'environ vingt-deux semaines.

Nous avons mené une cinquantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, conformité, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- en matière d'intégration de critères RSE dans la politique d'achats, Colas ne précise pas les moyens mis en œuvre ;
- en matière d'économie circulaire, les actions de Bouygues Construction ne sont pas structurées par une politique formalisée.

2. Rapport d'assurance raisonnable sur les Informations Sélectionnées

Nature et étendue des travaux

Concernant les Informations Sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe * en Annexe 1, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe 1 ci-dessus pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants, mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne l'étendue des tests.

L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 50 % et 67 % des Informations Sélectionnées.

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les Informations Sélectionnées.

Conclusion

À notre avis, les Informations Sélectionnées par l'entité ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

3

Paris-La Défense, le 20 février 2019

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Éric Mugnier
Associé Développement durable

Jean-François Bélorgey
Associé

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

INFORMATIONS SOCIALES

Informations quantitatives	Informations qualitatives
L'effectif total au 31 décembre 2018	La politique de santé-sécurité
La part de femmes de statut Manager	La politique de rémunération
Le taux de fréquence des accidents du travail des collaborateurs (hors intermittents TF1)*	Le développement des compétences
Le taux de gravité des accidents du travail des collaborateurs (hors intermittents TF1)*	La promotion de la diversité et l'égalité des chances

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Informations quantitatives	Informations qualitatives
Le ratio des activités de production de matériaux dotées d'un outil de gestion des impacts environnementaux (en % de chiffre d'activité économique)	Le recyclage, la réutilisation et la valorisation des déchets liés aux activités de construction
Le taux de recyclage des agrégats d'enrobés pour en valoriser le bitume*	L'utilisation durable des ressources
Le pourcentage de déblais valorisés	Les solutions bas carbone et la réduction de l'empreinte carbone
La part de déchets non dangereux recyclés	La prise en compte de la biodiversité
Les mobiles collectés en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation	
Les consommations énergétiques et la facture énergétique	
Les émissions de gaz à effet de serre par postes significatifs	
Le ratio des activités de production de granulats ayant une action en faveur de la biodiversité (en % de chiffre d'activité économique)	
Le nombre de projets bâtiment labellisés BiodiverCity®	
Le nombre de m ² labellisés ou couverts par un engagement de déploiement de la labellisation BiodiverCity® Ready	
La part de la prise de commande annuelle des bâtiments avec un engagement de certification ou labellisation quand Bouygues Construction est prescripteur	
Le pourcentage de chantiers labellisés Top Site	
La part des dépenses de R&D consacrées à la RSE	
Le nombre de smart grids couverts par un engagement de déploiement	
Le nombre de logements Bepas/Bepos en chantier ou livrés dans l'année	
La surface des opérations d'Immobilier d'entreprise Green Office® actives sur la période de reporting (en m ²)	
La prévention des risques environnementaux	

INFORMATIONS SOCIÉTALES

Informations quantitatives	Informations qualitatives
Le pourcentage des dépenses confiées à des entreprises locales	Le dialogue avec les parties prenantes
Le ratio des activités de production de matériaux ayant une action en matière de dialogue local (en % de chiffre d'activité économique)	L'intégration de critères RSE dans la politique d'achats
	L'éthique et les actions engagées pour prévenir la corruption
	La sécurité des données personnelles
	La déontologie journalistique