

Les Ressources Humaines de Bolloré Logistics s'engagent en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale

La diversité et l'inclusion sociale font partie de nos valeurs fondatrices. Au fil des années, de multiples actions ont été entreprises localement par nos différentes filiales.

Face à l'accroissement des inégalités dans le monde, nous avons décidé d'intensifier nos efforts en structurant notre approche afin de la rendre plus impactante.

Ainsi, la politique développée par Bolloré Transport & Logistics en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale s'applique aujourd'hui à l'ensemble de ses Business Units : Bolloré Logistics, Bolloré Ports, Bolloré Railways et Bolloré Energy.

Elle trouve tout son sens dans le cadre du programme de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) – « Powering Sustainable Logistics » – déployé par Bolloré Logistics. Elle fait écho au volet social de ce programme. L'entreprise y inscrit fermement sa volonté d'agir en tant qu'employeur engagé envers ses collaborateurs.

Dans ce cadre, l'objectif de cette politique est de soutenir des personnes en difficulté en les accompagnant dans leur parcours vers l'autonomie tout en agissant pour l'égalité des chances et le maintien dans l'emploi de nos propres collaborateurs.

Compte tenu de la diversité de nos implantations géographiques, les champs d'intervention de cette politique en faveur de la diversité et de l'inclusion sociale ont été pensés et adaptés en fonction des défis, urgences et contraintes liés de nos différentes filiales. Pour autant, ils se concentrent tous autour de leviers d'action communs.

Le recrutement : un levier d'action majeur

Le recrutement, parce qu'il marque le premier contact avec les candidats et potentiels futurs collaborateurs, constitue notre principal levier d'action : en faisant entrer la différence dans l'entreprise, nous la normalisons. Ainsi, nous nous engageons à l'exemplarité dans notre processus de recrutement.

Inculquer une culture d'égalité des chances

- ✓ Rédaction d'une fiche pratique sur le respect du principe de non-discrimination
- ✓ Formation/e-learning de sensibilisation à l'égalité des chances
- ✓ Inclusion d'un volet "égalité des chances" dans toutes les formations dédiées au management

Favoriser le recrutement de collaborateurs issus de populations défavorisées : séniors, jeunes, femmes éloignés de l'emploi, handicapés, personnes à faible niveau de formation ou provenant de quartiers difficiles

- ✓ Sensibilisation des agences de recrutement
- ✓ Partenariats avec des associations ou entreprises sociales locales

Sensibiliser nos sous-traitants

- ✓ Sensibilisation de nos prestataires, agences de recrutement ou d'intérim pour faire du respect de la diversité un prérequis pour nos partenaires

Féminiser nos métiers et soutenir les parcours de carrière de nos collaboratrices

Parce qu'aujourd'hui subsistent, à qualification et à niveau de compétences égales, des différences de traitement, nous nous engageons à porter une attention particulière aux parcours professionnels de nos collaboratrices.

- ✓ Féminiser, à compétences égales, les emplois à faible représentation féminine
- ✓ Favoriser davantage la sélection de femmes dans nos différents programmes de management
- ✓ Suivre et accompagner des femmes managers dans leur évolution de carrière (optimisation de leur prise de poste dans certains contextes)

Etre une entreprise « handi-accueillante »

Trop souvent stigmatisé mais surtout méconnu, le handicap se révèle souvent un sujet tabou en entreprise. Ainsi, nous nous engageons à sensibiliser et former nos collaborateurs à la diversité. Par ailleurs, nous nous engageons à rendre possible et faciliter l'accueil et l'épanouissement professionnel de collaborateurs en situation de handicap au sein de nos filiales. Enfin, nous nous engageons à choisir des partenaires en accord avec ces convictions.

- ✓ Sensibilisation des collaborateurs au handicap : diffusion de livrets, semaine de sensibilisation thématique, campagne d'affichage, communication intranet...
- ✓ Formation des équipes RH au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées
- ✓ Formation des managers accueillant une personne en situation de handicap au « Management de la Différence »
- ✓ Aménagement des locaux et des postes de travail pour permettre l'accessibilité et des conditions de travail optimales aux collaborateurs présentant un handicap

Capitaliser et donner sa chance à la jeunesse

Les jeunes incarnent les Talents de demain. Ils insufflent une dynamique nouvelle et sont attachés à certaines valeurs fortes comme la solidarité. Nous nous engageons donc à encourager leurs idées et à les intégrer à nos stratégies de développement. Nous nous engageons notamment au travers de nos relations écoles, à aller à la rencontre de ce public dès le collège afin de sensibiliser à la diversité et l'inclusion sociale. Nous nous engageons aussi à nous adresser à un public élargi afin de faire découvrir nos métiers, les parcours de carrières possibles et ainsi susciter des vocations là où elles n'étaient pas attendues.

- ✓ Intervention dans des écoles diverses : présentation de nos métiers, accueil des stagiaires, portes ouvertes, signature de partenariats...
- ✓ Intégration de jeunes Talents identifiés lors des Comités de Carrière dans le programme B'Tomorrow (Programme d'accompagnement des Talents les plus prometteurs afin de leur faire accéder rapidement à plus de responsabilités au sein de l'entreprise)
- ✓ Mécénat : appel à projets de soutien à la jeunesse via EarthTalent, sollicitation des associations étudiantes à cet effet
- ✓ Parrainage d'étudiants

Valoriser les seniors

Les seniors représentent une véritable richesse pour l'entreprise tant par leur expertise métier que par leur sagesse relationnelle acquises à la faveur de leurs expériences. Ainsi, nous nous engageons à valoriser leurs parcours en mettant en avant leurs atouts et en les impliquant dans la transmission de compétences vis-à-vis des nouvelles générations de collaborateurs.

- ✓ Création de missions pour les seniors dans la cadre d'un tutorat d'expertise vis-à-vis de collaborateurs plus juniors

Bolloré Transport & Logistics et ses filiales prennent ainsi en compte les évolutions sociétales de fond et affichent leur volonté d'agir en employeur engagé dans les 106 pays où la marque est implantée. A travers sa politique en faveur de la diversité et de l'inclusion, Bolloré Logistics souhaite démontrer que la différence est un atout pour l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise, tout autant qu'une source de richesse et de cohésion interne favorisant par ailleurs l'innovation et la créativité par la complémentarité des profils.

Le 28/02/2018



David-Alexandre FOURNIER
DRH BOLLORE TRANSPORT & LOGISTICS



Thierry EHRENBGEN
CEO BOLLORE LOGISTICS