



Rapport
2023

/ NOTRE RESPONSABILITÉ

... les effets de cette démarche de responsabilité, doivent impacter nos produits, nos orientations, notre organisation, nos recrutements mais aussi nos compétences et notre manière de faire notre métier. De même que nous appliquons le *design to cost* aujourd'hui, il y a sans doute un *design to responsibility* à inventer. Et pour réussir nous avons besoin de tout le monde...

/ Repères

Nous sommes un groupe industriel spécialisé dans la conception, la fabrication et la maintenance de systèmes de levage et de manutention complexes et de solutions de systèmes intégrés dans des domaines d'activités très diverses : Aéronautique, Aluminium, Défense, Grands ouvrages, Hydro-énergie, Industrie et Environnement, Nucléaire, Offshore et Renouvelable.

Nos valeurs sont issues d'une longue histoire industrielle démarrée en 1946 :

- > Santé et Sécurité (de toutes les parties prenantes)
- > Performance
- > Satisfaction du client (qualité, sûreté, écoute, innovation, réactivité)
- > Respect (de toutes les parties prenantes)
- > Engagement (implication, honnêteté, loyauté, confiance)
- > Passion (pour la technique, le travail bien fait et les valeurs humaines)

Nous avons réalisé en 2022 un chiffre d'affaires de 540 millions d'euros et employons 2 600 personnes représentant plus de 30 nationalités dans 15 pays.

Ce rapport présente les actions engagées jusqu'à fin 2022 et couvre donc le seul périmètre de REEL International.



/ NOTRE RESPONSABILITÉ

/ Sommaire

Édito / Le Comité Exécutif - P. 4 / 5

Entretien / Philippe Frantz - P. 6 / 7

Enjeu / Préserver la santé et la sécurité - P. 8 à 11

- > My Care : conduite du changement - P. 12
- > Radioprotection - P. 13

Enjeu / Être un employeur de choix - P. 14 à 17

- > REEL Academy - P. 18 / 19
- > BTS et contrats de professionnalisation - P. 20
- > Des valeurs qui fédèrent - P. 20
- > My Heroes, sport et citoyenneté - P. 21
- > Aware : la féminisation en marche - P. 22 / 23

Enjeu / Gouvernance - P. 24 à 27

- > My Share REEL : partage de valeur - P. 28
- > Éthique et croissance - P. 29

Enjeu / Développer des projets d'énergie bas carbone avec nos parties prenantes - P. 30 à 33

- > Pile gripper - Aile aspirée - Kite - P. 34 / 35
- > EPR2, la transition énergétique - P. 36 / 37
- > Sûreté nucléaire - P. 38 / 39
- > Hydroélectricité : l'énergie coule de source - P. 40
- > Décarboner l'aluminium - P. 41

Enjeu / Réduire l'empreinte environnementale - P. 42 à 45

- > Calculateur carbone - P. 46
- > Diminuer l'impact des transports - P. 47
- > Fresque du climat - P. 48 / 49

Vision synoptique + indicateurs - P. 50 / 51

Remerciements - P. 52

/ EDITORIAL

Le Comité Exécutif



REEL et la responsabilité...

Nous nous sommes emparés de sujets RSE depuis très longtemps.

En premier lieu, bien sûr, de la Sécurité : au cours des vingt dernières années le taux de fréquence des accidents a été divisé par 8. Grâce tout d'abord à la mise en place d'un référentiel précis en lien avec nos activités, suivi d'un plan d'actions *Take Care Plan* mettant en œuvre les bonnes pratiques suivantes dans ce domaine : les Règles d'or, les rituels Sécurité et l'ambitieux programme d'échanges appelés *Safety Interactions*. Enfin, un plan de formation majeur à l'évolution de la culture Sécurité au sein du groupe, dont vous trouverez l'essentiel dans les pages qui suivent.

Mais nous sommes également positionnés comme un employeur de choix à la gouvernance exemplaire, avec la formulation de nos valeurs, puis la mise en place d'une Charte Ethique et d'un Code de Conduite pour les collaborateurs, la prise en compte de la Qualité de Vie au Travail et notre dernier programme baptisé *FEEL GOOD TOGETHER* - qui a vu le jour au lendemain du COVID - et qui porte des actions concrètes comme l'ouverture du capital aux salariés et la pérennisation d'un volant de télétravail pour les métiers le permettant.

Ce document a pour objet de présenter les différents volets de notre démarche de responsabilité. C'est une première et c'est, en quelque sorte, un "rapport pilote" qui traverse et illustre les grands enjeux significatifs du groupe. Il vous permet de découvrir notre démarche responsable de manière factuelle, incarnée, approfondie et exigeante !

Factuelle

Ce document présente des faits et des réalisations. Il s'attache à dire clairement ce que nous faisons au quotidien, sur nos sites, à l'échelle de chaque collaborateur.

Incarnée

Ce document donne la parole aux collaborateurs, femmes et hommes, de l'entreprise. Leurs témoignages montrent à quel point nos engagements sont portés par nos équipes.

Approfondie

Vous serez parfois étonnés par le niveau de détail de certains articles. Cette "granulométrie" fine est volontaire : elle reflète notre ambition de faire œuvre de pédagogie mais aussi notre culture d'industriel intervenant dans des milieux critiques.

Exigeante

Le monde de REEL que vous vous apprêtez à découvrir, est loin d'être parfait : la culture d'amélioration continue est notre quotidien. C'est la raison pour laquelle la plupart des sujets se conclut par les voies de progrès que nous avons identifiées.

Et elles sont nombreuses !

Bonne lecture.

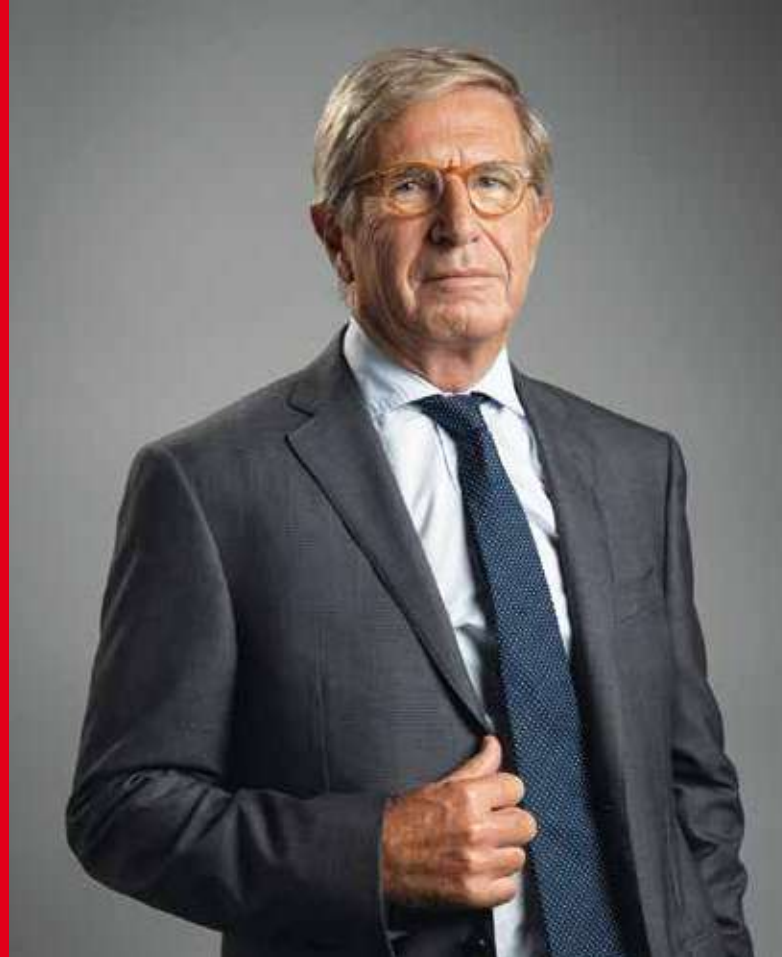
Le Comité Exécutif

/

ENTRETIEN

Philippe FRANTZ

Président du groupe REEL International



Comment se manifeste le sujet de la responsabilité, quel est le fil conducteur de l'entreprise ?

Il y en a plusieurs mais je dirais que les deux principaux piliers sont – et c'est conforme à notre histoire – nos clients et nos équipes ! Depuis notre création, et cela s'est vérifié à chaque étape de notre développement, nous progressons grâce à l'exigence des clients, à leurs contraintes, à leurs attentes en termes de performance, mais aussi à leurs enjeux. Nous sommes investis dans des domaines d'activité très compétitifs et il y a tout lieu de penser que cette pression ne faiblira pas. Les clients se manifestent de plusieurs manières : la première est celle de la conformité à laquelle ils sont très attachés – tout comme nous. La seconde est celle de la performance extra-financière à laquelle ils sont de plus en plus sensibles et qu'ils incluent avec des coefficients non négligeables dans leurs appels d'offres. La troisième est celle de l'évolution de nos marchés, qui se traduit par des attentes en termes de stratégie bas-carbone ou de développements d'équipements destinés aux énergies renouvelables.

Quelle est la réaction des collaborateurs, comment sont-ils moteurs dans ces évolutions ?

Elle est enthousiaste, et nos équipes poussent dans tous les domaines pour que nous progressions. Nous avons mis depuis longtemps les femmes et les hommes au cœur des valeurs du groupe, avec la Santé et la Sécurité, le Respect, la Passion et l'Engagement. Lorsque nous avons célébré les 75 ans de l'Entreprise, nous avons organisé des moments d'échange direct entre le Comité Exécutif et la totalité des salariés, et l'enjeu environnemental faisait partie des grandes préoccupations des collaborateurs. Nous devons, ne serait-ce qu'au titre de l'exemplarité, traiter tous les aspects de notre responsabilité environnementale. Nous sommes conscients de n'en être qu'aux prémices dans certains domaines, comme par exemple le transport de nos équipements.

Pour être complet sur le sujet des parties prenantes, il faut aussi citer notre environnement économique et financier. Le sujet est devenu tellement central qu'il a une influence sur les conditions d'accès au financement. Si ce n'est pas pour nous un sujet d'actualité, cela participe d'un contexte général dont nous devons tenir compte.

« Nous savons faire mieux avec moins »

En quoi la RSE constitue-t-elle une opportunité ?

C'est une opportunité certaine de valoriser les thématiques sur lesquelles nous sommes engagés de longue date. Je pense à la sécurité de nos collaborateurs, sur laquelle nous avons fait un travail très approfondi, ou encore les opérations que nous avons engagées pour être un employeur exemplaire. Mais, en réalité, le changement est beaucoup plus vaste, je dirais même qu'il est culturel et existentiel !

C'est-à-dire ?

Notre histoire s'est bâtie sur une maîtrise du rapport poids/performance. N'oublions pas que le L de REEL signifie léger ! Dans le domaine des solutions auxquelles nous pouvons apporter notre expertise, il ne s'agit pas d'une opportunité de circonstance mais bien d'un enrichissement et d'une inflexion de notre stratégie de développement. Il s'agit aussi de valoriser un axe culturel technique très fort : nous savons faire mieux avec moins ! Et nous ne sommes qu'au début de cette évolution.

Concrètement, comment peut-on illustrer cette évolution qui s'engage ?

Tous les métiers sont concernés à un titre ou à un autre. Dans l'éolien, nous contribuons aux recherches de solutions en amont mais aussi dans leur mise en œuvre pratique en aval. Dans le nucléaire, nous sommes partie prenante des grandes recherches en cours avec ITER, mais aussi des nouveaux enjeux du nucléaire comme les EPR2 et les SMR. Dans l'aluminium, qui est une des industries les plus demandeuses de réduction de son empreinte carbone, nous venons de nommer le premier responsable "décarbonation" du groupe.

Quelles sont les conséquences prévisibles de cette évolution ?

Ce qui est vrai dans l'aluminium aujourd'hui va le devenir dans tous nos métiers, il faut donc nous préparer à des changements rapides. C'est le sens de la feuille de route que nous présentons pour souligner le caractère "en devenir" de la démarche qu'il nous appartient de convertir en réalité. Mais, là aussi, il faut voir les choses en prenant un peu de hauteur. De mon point de vue, les effets de cette démarche de responsabilité doivent impacter nos produits, nos orientations, notre organisation, nos recrutements mais aussi nos compétences et notre manière de faire notre métier. De même que nous formons aujourd'hui nos équipes au *design to cost*, il y a sans doute un *design to responsibility* à inventer. Et pour réussir nous avons besoin de tout le monde.



/ PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Nous concevons, fabriquons, installons et maintenons en service des équipements dans des environnements industriels pour lesquels la sécurité est critique. Face à la variété des situations à risques auxquelles sont potentiellement exposés les salariés – dans nos installations comme dans celles de nos clients – la santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité absolue. Si toutes les entités ont mis en place des plans d’actions adaptés à leur activité, l’enjeu est de construire et pérenniser une culture sécurité groupe autour d’un niveau d’exigence partagé. Notre culture santé et sécurité constitue aussi un gage de professionnalisme envers les parties prenantes (clients, fournisseurs).

/ NOS ACTIONS

Les Règles d'Or

Une de nos 5 Règles d'Or le dit : « *Je suis en situation de réaliser ma tâche en sécurité ou je m'arrête* ». C'est tout simplement un droit de retrait donné aux salariés s'ils considèrent que leur sécurité est en jeu, et c'est l'assurance que leur sécurité prévaudra sur les enjeux financiers ou commerciaux.

MY CARE : former les managers à savoir-voir et savoir-dire la sécurité

En 2020, nous avons lancé un projet visant un changement profond de notre culture santé et sécurité. Notre objectif : 0 accident, partout et tout le temps. Ce changement de culture se matérialise par une nouvelle approche fondée sur "le savoir-voir / savoir-dire la sécurité" qui encourage la bienveillance partagée. Un réseau de 50 coachs sécurité spécialement formés a été constitué pour déployer ce changement de culture et accompagner nos managers sur le sujet. Plus de 600 managers ont été formés et coachés sur le terrain grâce aux 1 300 sessions animées par nos coachs sécurité. Plusieurs outils majeurs ont été déployés : les *Safety Interactions*, les remontées de situations dangereuses, les partages sécurité en début de réunion. Les premiers résultats de ce plan d'action sont déjà visibles : de plus en plus d'entités du groupe affichent un taux de fréquence à 0 (pas d'accident avec arrêt sur les 12 derniers mois).

Des initiatives pour la santé des salariés

Depuis longtemps, nous avons été précurseurs en prenant soin de la santé des collaborateurs du groupe. Cela fait plus de quinze ans que nous organisons des rencontres avec les médecins du travail sur le périmètre France. Il y est question d'échanges sur la meilleure façon d'appréhender les risques mais aussi de concevoir une politique de prévention la plus efficace possible. Sont arrivées très tôt sur la table des discussions des thématiques telles que les risques psychosociaux, la lutte contre les addictions, la pénibilité en lien avec l'âge par exemple. Nous faisons aussi régulièrement intervenir des experts sur le terrain pour prévenir les troubles musculosquelettiques et commençons à tester des solutions d'aide à la manutention en usine. Les échanges avec les représentants du personnel ont également permis la signature d'accords d'entreprise le plus souvent novateurs et pragmatiques dans le domaine de la Santé et de la Sécurité.

Système de management de la radioprotection

En qualité de fournisseur pour l'industrie nucléaire habilité à intervenir en zone contrôlée, nous devons maîtriser l'exposition de nos salariés aux rayonnements ionisants et éviter leur contamination. En 2022, nous avons fait évoluer notre système de management de la radioprotection en formalisant une politique dédiée animée par le Directeur Général Adjoint du groupe en charge du Nucléaire et en institutionnalisant une animation des Conseillers dans l'ensemble de l'organisation.

MY CARE : déployer la culture sécurité pour atteindre le 0 accident

Une nouvelle enquête de perception de la santé/sécurité au sein de REEL International sera conduite début 2024 auprès de l'ensemble des salariés pour vérifier l'évolution de cette perception par rapport à la première enquête de 2020. Tout au long de 2023 et 2024 des actions permettront de sensibiliser tous nos collaborateurs et les nouvelles recrues, ou les salariés des sociétés nouvellement acquises, à la démarche "le savoir-voir / savoir-dire la sécurité". L'amélioration de nos résultats implique également d'assurer un traitement rapide des situations dangereuses remontées via notre application REEL CARE.

Positiver les *Safety Interactions*

Il faut maintenant inciter nos collaborateurs à réaliser des *Safety Interactions* positives, qui reconnaissent et encouragent les comportements exemplaires, afin que la sécurité ne soit plus perçue uniquement comme une contrainte. Elle doit être considérée comme un levier qui améliore la productivité, le bien-être au travail et la convivialité au sein des équipes.

Maintenir un haut niveau de satisfaction auprès de nos clients

Les enquêtes de satisfaction menées auprès de nos clients en 2022 ont révélé que la culture sécurité du groupe était, pour la première année, le thème le plus mis en avant. Cela montre que cet enjeu est aussi une priorité pour nos clients. REEL International doit maintenir ce haut niveau d'exigence pour assurer à ses clients des interventions sur site maîtrisées. Ce changement de culture devra donc aussi concerner les fournisseurs ponctuellement mobilisés sur nos projets.

CHIFFRE CLÉ
78 %
POURCENTAGE
DE SITES REEL
SANS ACCIDENT
EN 2022



RÈGLES D'OR



1.

Je ne passe et ne stationne jamais sous une charge suspendue.

2.

Je ne travaille pas en hauteur sans protection collective ou individuelle correctement arrimée.



3.

Je n'interviens pas sur une machine sans avoir effectué une consignation et l'avoir vérifiée.



5.

Je remonte immédiatement à ma hiérarchie : les accidents, les presque-accidents et les situations dangereuses !

4.

Je suis en situation de réaliser ma tâche en sécurité ou je m'arrête !



/

MY CARE, UNE CONDUITE DU CHANGEMENT EFFICACE

Soutenu par la Direction Générale, le déploiement de MY CARE au sein des différentes activités et entités du groupe a nécessité une forte mobilisation de nos collaborateurs, qu'ils soient coachs sécurité, préventeurs locaux ou managers formés à cette nouvelle manière d'aborder la santé et la sécurité au travail. Trois managers partagent leur retour d'expérience sur la mise en œuvre du projet et sa traduction concrète auprès de leurs équipes dans leur quotidien.

Marie Responsable Méthodes, Logistique, OPC Chantier - Division Nucleaire Production et Industrie

« J'ai en charge la supervision des travaux réalisés sur la source froide et au niveau de l'îlot nucléaire qui se situe en zone contrôlée. Au niveau de la source froide, les principaux risques sont liés à la manutention, au travail en hauteur et au déplacement de charges lourdes : écrasement, chute d'objet, chute de personnel. En zone contrôlée, l'irradiation et la contamination des collaborateurs sont les principaux risques, le risque électrique est également important. La sécurité des équipes n'est pas un sujet nouveau au sein du groupe mais il a pris une autre dimension avec le projet MY CARE. Se faire accompagner par une société extérieure, nommer et former des coach référents sécurité qui, à leur tour forment des managers, être challengé par la direction sur le suivi des actions... tout cela représente un investissement conséquent. En tant que coach sécurité, je suis très attentive à la manière dont j'aborde le sujet avec mes équipes. Les collaborateurs sont réceptifs, on peut parler calmement de sécurité. La Safety Interaction est particulièrement efficace lorsqu'elle cible une vraie situation à risque. La notion de risque est ainsi mieux appréhendée et anticipée. »

Gaven Contremaître à l'usine de Larouche, REEL Alu - Division Amérique du Nord

« Je suis contremaître à la production sur le site de Larouche, au Canada. J'encadre une quinzaine de techniciens : des opérateurs qui évoluent sur des presses hydrauliques, des soudeurs, l'équipe ARCAIR qui découpe du métal. Mon patron m'a présenté le projet MY CARE qui nous permettait de bénéficier de formations pour mieux comprendre ce qu'étaient la santé et la sécurité au travail et nous guider afin de sensibiliser les équipes en atelier. La démarche était bienvenue car, jusque-là, on parlait surtout production. Quand j'ai été formé, j'ai pris conscience que chacun devait être acteur de sa sécurité et de celle de ses camarades. Au début de chaque shift, on réalise une causerie sécurité sur un thème précis : le port des EPI, la manipulation des chaînes de levage, etc. On effectue au moins 2 Safety Interactions par semaine : on félicite si toutes les bonnes méthodes sont appliquées sinon on met en place des correctifs. Les Safety Interactions m'ont permis d'être plus proche de mes équipes : on est vraiment dans un échange individualisé et transparent. Depuis que nous avons mis en place ces outils, le nombre de blessures avec arrêt de travail a chuté de 90 % ! Tout le monde est soudé et c'est plaisant de travailler ainsi. »

Cédrik Responsable de l'Agence de Saint-Nazaire - Division Aéro Marine & Industrie

« Sur l'agence de Saint-Nazaire, qui compte 40 personnes, nous avons une majorité de techniciens qui interviennent sur les sites des clients pour exécuter des travaux et opérations de maintenance. Ils opèrent dans des environnements sujets à diverses situations à risques : travail en hauteur, travail par points chauds liés à la soudure, gestion de la co-activité sur site, travaux hydrauliques avec des éléments sous pression, risque électrique, exposition à des produits dangereux. Étant garant de la sécurité de mes équipes, j'ai accueilli la démarche avec beaucoup de sérénité. C'est rassurant d'être épaulé par le groupe pour parler d'une même voix de la sécurité. Les causeries sécurité ont lieu tous les mardis à midi : chaque collaborateur peut soumettre un thème pour échanger sur la perception du risque. La dématérialisation des Safey Interactions a favorisé leur mise en place auprès de nos techniciens qui sont tous équipés d'un smartphone. La bienveillance prévaut indépendamment de toute considération hiérarchique et on vise la correction immédiate. Les remontées de situations dangereuses, elles, font l'objet d'un plan d'action à des fins d'amélioration continue. Elles sont aussi partagées avec les clients quand leur périmètre est concerné. On pratique également des visites terrain sur les chantiers pour vérifier que les opérateurs ont les bons réflexes. Depuis 2022, nous n'avons eu aucun accident avec arrêt. Il faut désormais se concentrer sur les risques bénins qui restent encore trop nombreux. Le changement de culture sécurité a modifié mon comportement de manager. »

/

UNE POLITIQUE AMBITIEUSE EN MATIÈRE DE RADIOPROTECTION

En qualité de fournisseur de rang 1 pour le secteur nucléaire, nous disposons d'un système de management de la radioprotection qui répond à un ensemble d'exigences, qu'elles soient réglementaires, contractuelles ou autres. Presque 700 collaborateurs sont directement concernés par ce dispositif global qui vise à maîtriser leur exposition aux rayonnements ionisants suivant le principe ALARA (*As Low As Reasonably Achievable*).

Une organisation au plus proche du terrain supervisée par la Direction Générale

Les interventions en milieu radioactif nécessitent de maîtriser deux risques particuliers : le risque d'exposition externe à des rayonnements et le risque de contamination dû à la présence d'une particule radioactive sur ou à l'intérieur du corps. La radioactivité est un phénomène naturel et chacun de nous est exposé à des rayonnements. Certains types de roches émettent naturellement des rayonnements. Ainsi l'exposition naturelle en France est en moyenne de 3 millisieverts (mSv) par an, le millisievert étant l'unité de mesure de l'exposition du corps à la radioactivité. Nous sommes aussi exposés à des rayonnements artificiels : une radio abdominale représente typiquement 0,5 mSv, un scanner peut représenter jusqu'à 10 mSv. Ces très faibles doses ne présentent pas de risque pour la santé. Par définition, au cours des activités en milieu radioactif, les intervenants sont exposés à des matières qui émettent du rayonnement. L'enjeu de la radioprotection est donc d'assurer notre activité tout en limitant au maximum l'exposition des intervenants au rayonnement et en évitant toute contamination. Notre système de management de la radioprotection définit les mesures que nous mettons en place dans cet objectif. Ce système de management de la radioprotection, et l'application que nous en faisons, sont auditées chaque année par un organisme indépendant, le CEFRI*. Il s'agit d'une obligation réglementaire dont est garant, au sein de REEL, un responsable désigné, Olivier, Directeur général adjoint, assisté d'un responsable désigné adjoint, Yann.

« Nos actions ciblent toutes les personnes classées susceptibles d'être exposées aux rayonnements ionisants. Dans les différentes entités, nous avons des conseillers en radioprotection (CRP) qui constituent un réseau pour assister les managers dans la gestion opérationnelle de la radioprotection. Ils sont en contact permanent avec nos équipes et les clients pour analyser les risques liés aux interventions programmées en zone contrôlée, vérifier leur compatibilité avec nos règles et nos objectifs, assurer le suivi de la dosimétrie du personnel » précise Yann. Chaque semestre, les CRP se réunissent en présence du responsable désigné pour faire un bilan des résultats, acter les modifications à intégrer dans notre procédure au vu des dernières évolutions réglementaires et déployer les meilleures pratiques sur le terrain au sein des équipes. Comme toujours en matière de sécurité, la maîtrise de la radioprotection requiert une appropriation des enjeux et méthodes par l'ensemble de la chaîne managériale mais aussi un engagement individuel de chaque intervenant.

Des exigences internes élevées

Chaque début d'année, nous réalisons une revue de direction de radioprotection. « Cette revue nous permet de fixer les objectifs et contraintes de l'année à venir et de valider les évolutions du système afin d'ajuster au mieux l'organisation en place », ajoute Yann. En matière d'exposition aux rayonnements, le principe ALARA tolère l'exposition des salariés à une dose de radiation mais celle-ci doit être la plus faible possible. « La réglementation actuelle fixe ce seuil à 20 millisieverts (mSv) sur une année pour une personne classée en catégorie A.



Nous nous sommes fixés une contrainte annuelle de 10 mSv, soit un seuil deux fois moins élevé. Cet objectif est ajusté par entité en fonction de leur degré d'exposition initial : certaines doivent respecter une contrainte de 4, 3 ou 1 mSv. Nous nous fixons donc des contraintes de dosage plus exigeantes, pour limiter l'exposition de nos salariés aux rayonnements ionisants. Nos interventions sont organisées (nombre d'intervenants, temps d'intervention...) en fonction de ces contraintes de façon à limiter l'exposition individuelle de nos salariés » souligne-t-il.

Des améliorations futures

Nos efforts portent également sur la maîtrise du risque de contamination et la gestion des dosimètres. Chaque intervenant sur site est équipé de 2 dosimètres : le premier est fourni par l'employeur ; le second par l'exploitant. « Nous allons définir prochainement de nouvelles règles pour mieux sécuriser auprès de nos collaborateurs la récupération dans les délais des dosimètres qui sont envoyés en laboratoire pour analyse. Notre point d'attention porte aussi sur la maîtrise de nos gestes pour éviter la dispersion de contamination. Cela passe par le rappel des procédures d'intervention et de gestion des matériels, et par une vigilance de chaque instant. Notre maîtrise est bonne mais dans ce domaine aussi nous cherchons le 0 défaut » conclut Yann.

* CEFRI : Comité Français de Certification en Radioprotection



/ ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX

À tous les niveaux de l'organisation, les femmes et les hommes du groupe sont le cœur d'un processus d'amélioration permanente. La conception, la construction et la maintenance de machines assurant performance, fiabilité et sécurité dans les univers les plus exigeants, sont rendues possibles grâce à la coordination de compétences techniques très diverses - parfois rares - et un esprit entrepreneur préservé malgré la croissance du groupe.

/

NOS ACTIONS

Apprendre, apprendre, apprendre

Nous cultivons nos talents, leur conservation, leur évolution et leur renouvellement. La gestion des compétences fait l'objet d'un suivi détaillé et une évaluation de l'écart entre compétences requises et compétences acquises est utilisé pour les plans de formation à tous les niveaux. Lors des 75 ans de l'entreprise de nombreux participants parlaient de REEL comme d'une "entreprise apprenante". Ils témoignaient du rôle des compagnons qui forment les plus jeunes, avec parfois 3 générations d'une même famille assurant la relève. L'accompagnement - avec des formations diplômantes - de collaborateurs motivés était évoqué ainsi que les programmes "graduate" faisant connaître différents métiers aux jeunes diplômés afin qu'ils choisissent leur voie. La politique de croissance externe est aussi vue comme une opportunité de partage et d'enrichissement des savoir-faire spécifiques aux métiers du groupe. Les femmes et les hommes du groupe sont les acteurs de ce partage et leur fidélité, qui est un facteur-clé pour l'avenir du groupe, s'en trouve renforcée.



REEL Academy : transmettre l'expertise

Outre le compagnonnage et le mentorat, les collaborateurs souhaitant augmenter leurs compétences accèdent, tout au long de leur carrière, à la REEL Academy, notre école de formation. Les formations proposées offrent de nombreuses possibilités d'évolution professionnelle. Afin de cultiver l'ADN d'entreprise apprenante et d'accompagner notre internationalisation, REEL Academy développe également :

- > des modules de formation en anglais,
- > un réseau de correspondants dans les différents pays où le groupe est implanté,
- > l'offre de formations en e-learning via une plateforme dédiée.

Sur des sujets experts, nos collaborateurs peuvent également devenir formateurs occasionnels (experts-référents).

Favoriser la mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle ou géographique est à la fois source d'amélioration de la performance du groupe et de satisfaction pour nos collaborateurs. Notre implantation dans plusieurs pays et les échanges associés au travers des projets communs sont des vecteurs favorables à la mixité et l'interculturalité. Le "graduate program" – parcours d'intégration de jeunes diplômés orienté autour de la connaissance d'un métier - veut faciliter les mouvements au sein de l'organisation. Les jeunes diplômés sont intégrés au sein d'une division et expérimentent divers métiers pendant 2 ans découvrant ainsi toutes les composantes d'un projet. À l'issue de cette période, le type de poste qui les aura le plus séduits leur sera confié.

MY HEROES, un programme au service de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Dans le cadre du plan *FEEL GOOD TOGETHER* adressant les sujets de QVT, My Heroes – programme de bien-être et de sport dédié aux collaborateurs - a vu le jour en 2022. Les salariés cumulent des points en relevant des challenges sportifs individuels ou collectifs. Leur score annuel est converti en dons reversés par l'entreprise à des associations.

Le télétravail sans la contrainte

Chez REEL, les projets sont un travail d'équipe nécessitant interactions et réactivité. De même, le service s'exerce au cœur des sites de nos clients et la fabrication au cœur de nos usines. Cependant, pour la petite partie de salariés pouvant en bénéficier, nous avons ouvert l'opportunité, à la seule initiative du salarié, d'une proportion de télétravail.

Le Challenge innovation

Afin de cultiver notre capacité d'innovation, nous avons lancé la deuxième édition de notre Challenge Innovation qui permet aux collaborateurs de soumettre des projets innovants à la direction. Et parce que l'esprit pionnier s'applique à tous les sujets, le prochain Challenge innovation (2024) intégrera la question de l'écoconception aux critères de sélection des projets.

Encourager la diversité

Nous sommes convaincus qu'une équipe mixte et interculturelle est toujours plus productive et efficace qu'un groupe unisexe et monoculturel. En 2022, nous avons initié le programme *AWARE - Accelerate Women At REEL* - pour attirer, accompagner, responsabiliser et promouvoir un nombre croissant de femmes dans les métiers techniques, scientifiques et de management.

La communication

Nous avons multiplié ces dernières années les initiatives de communication aux salariés. Le projet d'écrans interactifs présents sur tous les sites et consultables sur l'environnement personnel des téléphones de nos salariés est en phase de test pour encore mieux répondre à cet enjeu majeur.



CHIFFRE
CLÉ
84

INDICE ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES
DE RÉEL SAS

/ REEL ACADEMY : LA FORMATION INTERNE SE PROFESSIONNALISE

Former les collaborateurs à des savoir-faire qui ne s'apprennent pas à l'école, assurer la transmission des compétences : depuis une quinzaine d'années, REEL Academy s'attelle à répondre à ces problématiques, cruciales pour la pérennité du groupe. En 2022, 1200 personnes ont été formées.

Former au savoir-faire et au savoir-être spécifiques

Nous fabriquons des équipements spéciaux qui nécessitent, tant en conception, en fabrication ou en maintenance, des compétences très spécifiques qui ne s'acquièrent pas dans des cursus scolaires classiques. Afin de pérenniser ses savoir-faire, le groupe a décidé dès 2008 de créer une école interne avec une première formation – encore largement dispensée – sur le métier de levageur. D'autres types de stages ont ensuite été organisés, portant sur les métiers de maintenance. Au sein de REEL Academy, les formateurs sont en grande majorité des collaborateurs du groupe, en activité ou récemment partis à la retraite, et tous les modules sont conçus et réalisés en interne, en adéquation avec les besoins du terrain.

Une professionnalisation croissante

Depuis trois ans, REEL Academy s'est fortement professionnalisée. Elle a obtenu l'agrément CACES¹ pour les ponts roulants, qui lui permet de délivrer cette reconnaissance de capacité professionnelle. Elle a également obtenu deux certifications : QUALIOPI, qui atteste de la qualité de ses process, et Certimétal, indispensable pour attribuer les CQPM², certifications de la branche métallurgie.

Autre évolution récente : le développement du e-learning. Aujourd'hui, via une plateforme de e-learning, REEL Academy propose plus de 300 modules de formation en ligne ! Outre des formations généralistes et académiques, on trouve des modules dédiés à l'ingénierie - tels les "plans de questionnement" - et des tutoriels vidéo bien utiles pour aider à la réalisation de certaines opérations de maintenance délicates.

Enfin, troisième évolution marquante : « la formation des clients connaît une forte croissance en 2023 » indique Christophe, Directeur de la REEL Academy.

Les perspectives à court terme

Dès 2024, REEL Academy obtiendra son habilitation pour devenir CFA³ et accueillera en son sein les promotions du BTS Maintenance Industrielle avec spécialité Nucléaire (actuellement "hébergées" par l'Institut des Ressources Industrielles) ainsi que d'autres formations permettant de répondre à la demande des métiers en tension.

1 - Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

2 - Certificat de qualification paritaire de la métallurgie

3 - Centre de formation des apprentis

Des besoins importants en usine

Sur le terrain, les besoins en personnel formé sont de plus en plus importants, en raison notamment du renouveau du secteur nucléaire.

« Il y a dix ans, nous organisons la transmission des compétences pour anticiper les départs en retraite ; désormais, nous anticipons les futures montées en cadence dans le nucléaire », explique Stéphane, Directeur de la performance industrielle.

« Nous sommes sur des métiers très techniques, avec des exigences spécifiques, si bien qu'il est impossible de recruter une personne directement opérationnelle. Outre les formations réglementaires et celles dispensées par REEL Academy, les périodes de compagnonnage avec un salarié expérimenté sont indispensables aux nouveaux embauchés.

Dans les autres secteurs d'activité, il faut faire preuve d'agilité car il y a de fortes variations de charge. Nous devons mettre en œuvre de la polyvalence entre les sites, mais aussi entre les métiers. »



/ LANCEMENT DE FORMATIONS AD HOÇ POUR LA MAINTENANCE ET LE NUCLÉAIRE

Fin 2022, ayant constaté qu’il est de plus en plus compliqué de recruter des techniciens maintenance et que les formations existantes sont insuffisantes pour répondre à nos exigences - alors même que le service est une activité stratégique - nous avons décidé de mettre en place, en partenariat avec l’IRI (Institut des Ressources Industrielles), un BTS Maintenance Industrielle spécialité Nucléaire ou Aéronautique (bac+2), dont le contenu soit adapté à nos besoins.

Les 11 étudiants de la première promotion, avec une entrée en septembre 2023, se sont ainsi vu proposer un contrat d’alternant au sein du groupe. Ils bénéficieront, durant leurs périodes de présence en entreprise, de formations complémentaires assurées par REEL Academy.

La création du contrat de professionnalisation “Automaticien nucléaire machines spéciales” doit, quant à elle, permettre de faire face à la montée en charge du nucléaire, un secteur d’activité qui nécessite évidemment du personnel qualifié et expérimenté. Confrontée à des difficultés toujours plus importantes pour recruter des automaticiens, la Direction Générale a entériné en septembre 2022 la création d’une formation dédiée, d’un niveau bac+3, pour des étudiants diplômés d’un BTS ou en reconversion professionnelle. « *En discutant avec les acteurs de la filière, nous avons constaté qu’il y avait besoin d’au moins 20 automaticiens par an pour alimenter le bassin d’emploi de la région* », indique Yvan, directeur de la BU Projets Base Installée, en charge du projet. Ce dernier a monté en moins de neuf mois la totalité des modules pédagogiques de cette formation certifiante, qui se fera en alternance (pour partie au sein du groupe, dans les bureaux d’études Nucléaire, pour partie à l’IRI, qui dispensera les cours d’automatisme non nucléaire, et pour partie chez REEL Academy, en charge de la spécification nucléaire).

La première promotion compte 11 étudiants que nous recrutons tous en CDI, une fois leur formation validée, pour satisfaire les besoins des différents bureaux d’études. « *Afin de rendre l’initiative pérenne, nous discutons d’ores et déjà avec l’IRI de l’opportunité d’ouvrir à d’autres entreprises les prochaines promotions. Cela permettrait de générer de nouvelles ressources formées et compétentes pour alimenter la filière nucléaire durablement* », conclut Yvan.



/ DES VALEURS QUI FÉDÈRENT

Eric Directeur de la BU NFM et systèmes embarqués, Division Défense & Cycle

« *J’ai rejoint REEL en 2018 dans le cadre de sa reprise de l’activité NFM Systems. Au cours du processus d’intégration dont j’ai eu la responsabilité, j’ai pu me rendre compte que REEL est une entreprise très respectueuse. Elle prend les problèmes à bras le corps et présente les solutions aux collaborateurs uniquement lorsque leur fiabilité a été attestée. J’ai choisi d’intégrer le groupe pour sa culture de l’excellence, sa gestion rigoureuse ainsi que son ADN familial. Notre patron impulse une stratégie du temps long à dix ans. Croissance et esprit intrapreneurial coexistent grâce à la conservation d’unités opérationnelles à taille humaine. Les collaborateurs contribuent au développement du groupe avec un degré d’autonomie que l’on voit rarement ailleurs. Au comité stratégique de juin 2020 qui établit le business plan, j’ai soumis l’idée du rachat d’une entreprise fabriquant des outillages d’assemblage des coques de sous-marins. 1 an et demi plus tard, l’acquisition était faite et les premières synergies commerciales avaient abouti. La valeur de REEL International réside dans l’ensemble des compétences de ses collaborateurs qui sont animés par une passion commune pour les produits. La taille et l’ambition des projets menés constituent une autre source de fierté.* »

Michaël Directeur Services Base Installée, Division Production Nucléaire

« *Le rôle du manager et son environnement ont beaucoup changé en quelques années. Les enjeux sociétaux ne sont plus les mêmes ; de nouvelles questions ont émergé : des sujets de harcèlement ou de discrimination par exemple, la gestion du télétravail, la question du sens au travail, la qualité de vie au travail. Ce sont des choses qu’on n’apprend pas en école d’ingénieur ! On a besoin d’armes et de recul pour appréhender ces sujets, pour détecter des souffrances. D’où de nouveaux besoins en formation.* »

/ MY HEROES

Lancé au printemps 2022 dans le cadre du plan *FEEL GOOD TOGETHER*, le programme *MY HEROES* a pour objectif d’inciter nos collaborateurs à pratiquer une activité sportive génératrice à la fois de bien-être pour les personnels mais aussi de cohésion entre les équipes et les différents sites. Rencontre avec Marion en charge du programme et Gerlinde, “super-utilisatrice” de l’application dédiée.

Marion Responsable de l’acquisition des talents et du développement, basée à Saint-Cyr-au-Mont-d’Or (France)

« *Tous les collaborateurs du groupe ont accès à l’application United Heroes qui rassemble des contenus inspirants liés au bien-être : articles concernant la marche ou la course à pied, conseils nutritionnels etc. L’usage d’une application permet de rendre le programme plus accessible et ludique. Les salariés peuvent enregistrer leur performance et cumulent des points en relevant des challenges sportifs individuels ou collectifs. Chaque activité est transformée en points santé, qui sont eux-mêmes convertis sous forme de dons que nous reversons à des associations soutenant des causes environnementales, sociales et sociétales. À titre d’exemple, en septembre 2022 nous avons mis en place un challenge sportif (MY HEROES : Bougez pour la planète !) visant à récolter un maximum de points afin de protéger l’environnement. Chaque point d’activité a été converti en dons en faveur d’une association engagée pour la planète.* »

Gerlinde Responsable de la protection des données, basée à Veitshoechheim en Allemagne (NKM Noell Special Cranes) et super-utilisatrice de l’application MY HEROES

« *J’utilise l’application depuis son lancement au sein du groupe. Ce programme me permet d’accéder à de nouveaux challenges toutes les semaines, ce qui m’encourage à pratiquer une activité physique. Ils sont à la fois variés (soutien aux réfugiés de la guerre en Ukraine, environnement, promotion des mobilités douces) et attrayants. Le fait de voir apparaître dans l’application les noms de mes collègues basés dans d’autres pays est stimulant !* »



/

AWARE (ACCELERATE WOMEN AT REEL) : LA FÉMINISATION EST EN MARCHÉ

Elles & ils sont 45 salarié(e)s à avoir rejoint le club Aware, initié par la Directrice générale, destiné à promouvoir la mixité au sein du groupe. Objectif : Agir chez REEL et à l'extérieur de REEL pour attirer, accompagner et promouvoir un nombre croissant de femmes dans les métiers techniques, scientifiques et de management et bénéficier de cette diversité. Et parce que la parité n'est pas l'opposition des genres, deux femmes et un homme témoignent de leur engagement : Amandine, Julie et Cédric.

Amandine Responsable Business Activity Export & New Business de la BU IBP

« J'ai décidé d'adhérer au programme Aware car dans mon précédent poste, j'ai bénéficié d'un programme de mentorat avec une cadre du groupe. J'ai apprécié que mon mentor soit une femme car elle comprenait mes préoccupations et mes freins. Par exemple, pour postuler sur une nouvelle mission, une femme va s'auto-censurer en estimant qu'il faut qu'elle possède 80 % des compétences définies par le profil du poste quand un homme s'estimera légitime à 30 ou 40 % ! Il y a un vrai travail à faire sur cet aspect : il faut casser les préjugés qui sont véhiculés par la société, les médias, par l'éducation parfois. Dans cette optique j'ai participé à une présentation du groupe à l'ECAM, pour montrer tous les potentiels que représente une société industrielle familiale comme REEL pour des profils féminins. Je suis dans le groupe depuis 4 ans et je n'ai jamais ressenti le moindre soupçon de sexisme. D'autre part, les femmes privilégient naturellement des approches consensuelles sans pour autant manquer de fermeté, c'est un vrai atout pour le management dont il faut faire bénéficier notre entreprise. »

Julie Directrice Exécutive REEL Alesa Montréal

« J'ai longtemps été la seule femme dans les activités mécaniques d'Alesa, mais je pense que l'on soit un homme ou une femme il n'y a pas de différence si on a la passion de ce métier. Dans les multiples fonctions que j'ai eu l'opportunité d'assurer au sein du groupe, j'ai toujours été bien accueillie et j'ai pu m'exprimer sans contrainte. J'ai été gestionnaire de projets, coordinatrice au service de pièces de rechange, coordinatrice des ventes, directrice commerciale et j'ai toujours bénéficié d'une écoute attentive de mes supérieurs pour concilier vie de famille et travail. REEL est à l'écoute de ses salariés, qu'ils soient homme ou femme, et il y a souvent concordance entre les aspirations des uns et des autres. Ainsi, lorsque nous avons reçu le courriel nous présentant l'initiative Aware et la volonté de notre direction de féminiser les effectifs, nous étions en phase de recrutement de 3 jeunes ingénieurs. Nous avons déjà sélectionné 2 profils de jeunes filles qui présentaient les meilleurs CV et avaient réalisé les meilleurs entretiens. Nous avons donc anticipé le mouvement ! Étant donné la méconnaissance dont souffre notre secteur d'activité il faut que nous allions toucher des publics très jeunes dans le cadre de Aware pour susciter des vocations féminines. Notre plan d'action n'est pas encore défini mais nous réfléchissons à sponsoriser des équipes féminines ou mixtes participant à des olympiades universitaires dans les domaines de la mécanique ou de la robotique. Ce serait un bon moyen de cultiver la visibilité de notre entreprise et de valoriser notre capacité à accueillir plus de femmes parmi nous ! »

Cédric Directeur Général Adjoint groupe REEL

« Même si je considère que REEL n'est pas une entreprise sexiste, les chiffres sont sans appel : avec seulement 13 % d'employées femmes - alors qu'elles sont 22 % dans le global de la filière métallurgique à laquelle nous sommes rattachés - notre organisation souffre d'un vrai déficit. Nous avons de gros enjeux de recrutement pour l'avenir et devons savoir attirer les talents féminins. C'est aussi un facteur de progrès et de pérennité pour l'entreprise : je fais référence ici à une étude menée en 2007, et complétée en 2016, qui a démontré que les entreprises les plus performantes du CAC 40 sont aussi celles présentant le meilleur taux de féminisation de leur encadrement. Il faut atteindre un seuil de 35 % de féminisation pour que la minorité pèse sur les prises de décisions. Aujourd'hui je pense que l'index égalité femme/homme, qui s'établit à 84 % en France est révélateur de la bonne maturité de l'entreprise sur le traitement égalitaire des femmes. Il nous reste à mieux attirer puis promouvoir plus de femmes dans le groupe sans remettre en cause le critère de compétence qui est le fondement de nos promotions internes. C'est pour ces raisons que je participe au club Aware. Mon rôle est de veiller à ce qu'il y ait une cohérence entre nos convictions affirmées, la réalité terrain et les actions menées au sein du groupe. Ainsi, si demain nous voulons féminiser notre pyramide hiérarchique, nous devons mettre en place des politiques de mentoring et de coaching pour encourager des femmes à se positionner sur des postes à forte responsabilité. En effet, il faut du temps pour leur permettre d'augmenter leur visibilité, de créer leur propre réseau dans l'entreprise en leur donnant l'opportunité de voyager dans l'organisation ou leur proposer des missions en mobilité internationale. Cette démarche a déjà permis un premier progrès : nous anticipons dorénavant les futurs remplacements des managers de sites ou d'usines dans une perspective de 2 ou 3 ans. Le club Aware, en regroupant les femmes déjà présentes dans notre organisation va servir de catalyseur à ces initiatives, inspirer et révéler des talents au féminin. »





/ GOUVERNANCE

Petite entreprise de la métallurgie, devenue une Entreprise de Taille Intermédiaire et un acteur reconnu dans de nombreux domaines, nous avons toujours placé notre gouvernance sous le triple signe du respect, de l'esprit entrepreneurial et de la vision long terme.

/ NOS ACTIONS

Le respect

Marqueur fort de nos valeurs, le respect s’inscrit en filigrane dans toutes nos actions. C’est le respect des clients et des fournisseurs, avec l’humilité qui guide les retours d’expérience et qui seule permet de continuer à apprendre. C’est le respect des salariés par la direction et par l’actionnaire familial, qui s’est reflété récemment dans l’ouverture du capital aux salariés. C’est aussi le respect de nos concurrents à travers l’éthique.

L’esprit entrepreneurial

Dès le début de notre aventure industrielle (4 M€ de chiffre d’affaires en 1971, 40 M€ en 1996 et 400 M€ en 2020), il y a un sens de l’opportunité, du courage et de l’audace, c’est l’esprit entrepreneurial ! Dépendant au départ à 90 % du nucléaire, il nous a fallu aussi un esprit entrepreneurial pour nous diversifier dans des métiers et des secteurs d’activité totalement nouveaux et réduire cette dépendance à environ un tiers de l’activité.

Cet esprit se retrouve aujourd’hui dans la recherche et développement du groupe au service de ses clients ou des marchés du renouvelable. Enfin, nous nous sommes organisés en Divisions, Business Units et Business Lines, à la tête desquelles nous positionnons des entrepreneurs. Plus que jamais, garder l’équilibre optimal entre l’autonomie (permettant à ces managers d’entreprendre) et le développement de règles et pratiques homogènes (indispensables aux groupes de plus grande taille) reste un travail de tous les jours.

La vision long terme

L’actionnariat familial donne sa force au groupe en lui offrant les moyens de mettre en œuvre une vision long terme. À travers la priorisation des décisions stratégiques long terme sur les décisions court terme mais aussi grâce à un mode de fonctionnement garantissant la pérennité de cet actionnariat familial.

Préserver l’indépendance

En regardant en parallèle la courbe de chiffre d’affaires du groupe, qui reflète les crises, et la courbe d’effectifs, qui montre une croissance régulière, la priorisation des orientations stratégiques sur la maximisation du profit court terme apparaît clairement. Nous avons en effet connu des crises : les *sub-primes* en 2008, les conséquences de Fukushima en 2011, la chute de l’offshore avec les prix du pétrole en 2014, la COVID en 2020, et plus récemment la perte de nouveaux projets de l’aluminium en Russie avec la guerre. Nous avons fait preuve de résilience grâce à la diversité de nos activités, de notre géographie et au partage de ressources entre activités, c’est aussi grâce à la volonté des actionnaires que les compétences et les ressources ont été préservées. L’avenir a toujours donné raison à ces choix à long terme.

La pérennité de l’actionnariat familial qui nous permet ces choix, dépend en premier lieu de la performance du groupe qui garantit notre indépendance financière. C’est à ce titre le premier point de la stratégie du groupe, malgré les nombreuses acquisitions de ces dernières années, nous affichons toujours plus de trésorerie que de dette à n’importe quel moment de l’année.

Cette pérennité dépend aussi d’une gouvernance qui garantit la continuité de la fonction du Conseil d’administration au-delà des individus. Nous avons opté pour les standards et les pratiques les plus exigeants. Ainsi sont par exemple en place, au sein du Conseil d’Administration du groupe, trois comités distincts : un comité “stratégie et innovation”, un comité “d’audit, éthique et conformité” et un comité “des nominations et rémunérations”. Ces trois comités sont présidés par des personnalités extérieures indépendantes, reconnues pour leur grande expérience professionnelle. Leur rôle et leurs prérogatives sont de challenger en permanence les équipes de Direction Opérationnelle du groupe et de préparer les décisions du Conseil d’Administration. Ils veillent notamment au bon fonctionnement des mécanismes d’identification et de traitement des risques, à la qualité des processus permettant de garantir le respect des règles et procédures du groupe, et aux orientations stratégiques.

La pérennité et gestion des risques

Le Comité Exécutif de REEL International est constitué de la Directrice Générale, de deux Directeurs Généraux adjoints, de cinq directeurs de Divisions, du directeur de la Performance Industrielle et Achats et des trois représentants des fonctions supports (Direction RH, Direction Finance & IS, Direction Conformité, Juridique, Risques et Assurances). Le triumvirat de la Direction Générale a pour mission de travailler à la stratégie du groupe, d’en suivre la performance mais aussi de porter un regard croisé indépendant sur les projets significatifs dès le stade de l’offre et sur les risques en général.

Cette organisation, fruit d’une réflexion sur les évolutions stratégiques du groupe, témoigne d’un changement générationnel mais aussi d’une priorité accordée à la promotion interne. Elle a pour objectif de préserver l’indépendance financière du groupe, garante d’une politique orientée sur le moyen et long terme en conservant et en cultivant l’esprit entrepreneurial du groupe - constitué notamment d’une « *orientation produits-marchés et d’une grande proximité clients* » souligne Marie-France.

CHIFFRE
CLÉ
33 %
DE FEMMES
AU CONSEIL
D’ADMINISTRATION



Pour célébrer les 75 ans de REEL, les membres du Comité Exécutif se sont rendus dans une grande majorité des sites à la rencontre des collaborateurs du groupe. Chaque membre du Comité Exécutif échangeant avec une douzaine de collaborateurs sur leurs sujets de préoccupation actuels et futurs.

OUVERTURE DU CAPITAL AUX SALARIÉS : UNE OPÉRATION RÉUSSIE ET PLÉBISCITÉE

En mai 2022, nous avons proposé à nos collaborateurs de souscrire à un fonds commun de placement permettant de détenir des actions du groupe. Cette opération d’ouverture du capital, qui témoigne de la volonté d’associer les salariés aux fruits de la croissance, s’est avérée un succès.

REEL, créée en 1946, a toujours été une entreprise familiale, détenue majoritairement par les descendants de son fondateur, Charles Frantz. La société, installée à ses débuts dans un modeste atelier de la banlieue de Lyon, est devenue en soixante-quinze ans un groupe international à la santé financière solide. Désireux d’associer les collaborateurs à cette réussite, les actionnaires familiaux ont décidé de proposer aux salariés la possibilité de devenir actionnaires du groupe¹. Pour cela, ils ont ouvert le capital de REEL International à hauteur de 3 % environ.

Cette opération, menée en mai 2022, s’est concrétisée par la mise en place d’un Fonds Commun de Placement d’Entreprise (FCPE), baptisé MY SHARE REEL. Selon le dispositif réglementaire en vigueur, la valeur de l’action a été calculée par un expert indépendant et son mode de valorisation soumis à l’approbation de l’AMF (Autorité des Marchés Financiers). Les salariés qui le souhaitaient ont ainsi pu acquérir des parts du FCPE, en investissant tout ou partie de leur intéressement et/ou de leur participation, ou en faisant un versement volontaire. Les conditions d’achat étaient très avantageuses : le groupe offrait une décote du prix de l’action de 20 % et proposait un abondement pour toutes les sommes investies. Un plafond de souscription avait également été prévu pour faire en sorte que tout le monde puisse participer. À l’issue de la campagne, près de 50 % des salariés qui en avaient la possibilité sont devenus actionnaires “indirects” de REEL – c’est en effet le FCPE qui détient les actions de REEL International réservées aux collaborateurs. « *Finalement, la demande a été plus forte que l’offre et nous avons dû relever le plafond de détention* », raconte Philippe Frantz. « *Nous sommes fiers de cette marque de confiance, puisqu’en général, dans ce type d’opération, en France, il y a plutôt un tiers des salariés qui répondent positivement* ».

Pour Philippe Frantz, cette ouverture du capital s’inscrit plus largement dans ce qu’on peut appeler le partage de la valeur : « *ce partage existe de longue date au sein des entités françaises de REEL. Outre la participation, qui est obligatoire, nous avons mis en place depuis longtemps un système d’intéressement et un plan d’épargne entreprise. La création du FCPE vient compléter ce dispositif. Il permet à chacun, dans le groupe, de participer aux fruits de la croissance.* » Stéphane, responsable Achats sur les sites de Nantes et La Rochelle, le confirme : « *on s’investit énormément dans notre métier, au quotidien, avoir des actions REEL traduit, en quelque sorte, cet investissement.* » Travaillant depuis quinze ans dans le groupe, Stéphane observe que REEL a toujours eu une approche audacieuse et rigoureuse, lui permettant de réaliser des projets ambitieux. Souscrire au FCPE lui semble donc une opportunité à la fois intéressante et logique de s’impliquer dans l’avenir du groupe. « *C’est une démarche qui n’est pas court-termiste, qui montre que les salariés croient en la pérennité de REEL* », explique-t-il, avant de conclure malicieusement : « *en devenant actionnaire, nous avons le sentiment de ne plus être seulement locataire ; c’est comme si nous avions acquis un bout des murs de la maison !* » Très concerné par l’opération, il a candidaté pour être représentant des salariés au Conseil de surveillance du FCPE². Le rôle de cette instance est consultatif mais important : « *nous sommes tenus de revoir le rapport de gestion et les comptes annuels du FCPE et l’un de nous siège à l’Assemblée générale de REEL International.* »

- 1 - Dans un premier temps, seuls les salariés des entités du groupe basées en France, Allemagne, Suisse et au Canada (soit plus de 90 % des salariés) ont été concernés. La faisabilité de l’opération dans les autres pays est en cours d’analyse.
- 2 - Ce conseil est composé de 3 membres représentant le groupe, désignés par la Direction de l’entreprise, et de 3 membres élus représentant les porteurs de parts salariés.



ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ : LES COMPOSANTES ESSENTIELLES D’UNE CROISSANCE RESPONSABLE

Si le groupe pratique depuis toujours une politique de fermeté vis-à-vis des agissements répréhensibles, la promulgation en France de la loi “Sapin II” - relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique en 2016 - a accéléré nos actions en matière d’éthique et de conformité, leur formalisation, et les actions que nous déclinons à toutes nos entités. La nouvelle organisation de 2021 a aussi créé au niveau du Comité Exécutif, une direction Conformité, Juridique, Risques et Assurances. Retour sur le cheminement éthique et conformité de REEL avec Jean-Molf, à la tête de cette Direction.

L’éthique et la conformité : des sujets devenus centraux depuis 2016

Bien que traités depuis de nombreuses années dans le groupe par la matérialisation des Valeurs de l’entreprise - début des années 2000 - et par la mise en place d’une Charte éthique et d’un Code de Conduite s’imposant aux collaborateurs quelques années plus tard, le sujet s’est accéléré depuis 2016. Chez REEL International, la conformité ou la compliance a porté originellement sur la lutte contre la corruption, au-delà de la mise en place d’un mécanisme de lanceurs d’alertes, et la formation des équipes. « *Nous devons être attentifs aux agissements qui pourraient avoir lieu au sein de notre organisation, en France comme à l’étranger, ainsi qu’aux problématiques auxquelles nos clients sont confrontés. Ce qui est important pour eux, l’est aussi pour nous. Pareillement, les “due diligences” d’acquisitions se sont renforcées sur ces sujets* », souligne Jean-Molf, avant d’ajouter : « *l’évolution de mon périmètre n’est qu’une illustration de cette évolution et de l’importance croissante prise par ces sujets au sein de REEL, ainsi que de la volonté de l’entreprise de traiter ces sujets éthique et conformité au plus près de la Direction générale.* »

La Commission éthique et le mécanisme d’alerte

Depuis 2016, un système d’alerte via une boîte mail dédiée ainsi qu’une Commission éthique ont été mis en place (ethics@reel.fr) avec la capacité d’assurer la confidentialité pour les lanceurs d’alerte. Si l’obligation portait initialement sur la lutte contre la corruption, nous avons rapidement fait le choix d’élargir son objet au respect des engagements et des valeurs de REEL qui sont rappelées notamment au sein de la Charte éthique, accessible sur le site internet et l’intranet du groupe. Elle permet ainsi de recueillir d’éventuels signalements pour des faits de harcèlement moral ou sexuel, et accompagne l’attention croissante portée aux questions de contrôle export, de sanctions internationales ou de CFSI¹ (Counterfeit, Fraudulent and Suspect Items) en recueillant les éventuelles alertes qui pourraient lui être remontées. « *Le dispositif d’alerte permet une remontée d’informations sur des sujets variés liés à la corruption, à d’éventuels cas de discrimination, de harcèlement ou d’interprétation de notre politique cadeaux, par exemple. Chaque signalement effectué de manière nominative ou anonyme, qu’il soit interne ou externe, est investigué par la Commission éthique* », précise Jean-Molf.

« *La Commission éthique a vocation à assurer une meilleure représentativité des managers, elle est donc composée de représentants de la Direction générale, de nos Divisions et de nos principales filiales étrangères. Cet organe a pour mission d’accompagner et de guider les salariés dans le respect des règles internes applicables et de traiter les signalements en cas d’éventuels manquements* » précise Jean-Molf.

Communiquer, sensibiliser, former et consulter les équipes pour mieux maîtriser les risques

En matière de formation et de sensibilisation, des flashs éthiques sur des questions de harcèlement et de discrimination ont régulièrement été organisés. En parallèle, la Direction des Ressources Humaines a mis en place des formations aux risques psychosociaux à destination des managers. Sur l’année 2022, plus de 400 salariés répartis dans 15 pays, ont également suivi une sensibilisation e-learning proposée par KPMG sur le risque de corruption. Cette formation – qui s’appuie sur des cas pratiques – est disponible en français et en anglais dans le catalogue de REEL Academy. « *La liste des personnes sensibilisées a été déterminée en fonction de leur possible exposition. Ont ainsi été plus spécialement formés : toute la Direction Générale, les membres du Conseil d’Administration du groupe, l’ensemble des cadres intermédiaires, les fonctions dites “critiques” dont les Achats, mais aussi tous les pays affichant un indice de perception de la corruption de Transparency International² bas. Ont également été formés tous les collaborateurs des quatre entités ayant rejoint le groupe en 2021 suite à nos récentes acquisitions* », fait savoir Jean-Molf. La mise à jour en 2022 de la cartographie des risques liés à la corruption a permis de pousser plus finement l’analyse tout en y associant de nombreux collaborateurs. Plus de 10 ateliers thématiques ont été animés par PwC afin d’aboutir à une classification des risques. Un questionnaire sur mesure a ensuite été envoyé à 200 salariés. Enfin, une seconde série d’ateliers a permis d’affiner la hiérarchisation des risques, cette cartographie ayant vocation à servir de colonne vertébrale pour l’élaboration des plans d’actions. « *La transposition de la Directive européenne sur les lanceurs d’alerte par les différents pays membres de l’UE tombe à point nommé avec cette nouvelle cartographie et le renforcement de notre mécanisme d’alerte en conformité avec celle-ci.* », note Jean-Molf.

- 1 - Les articles contrefaits, frauduleux et suspects (CFSI), aussi communément appelés contrefaçons - incluant les articles intentionnellement falsifiés.
- 2 - Depuis 1995, l’ONG Transparency International publie chaque année un indice de perception ou IPC classant les pays selon le degré de corruption perçu dans un pays.



REEL contribue
au projet ITER

/ DÉVELOPPER DES PROJETS D'ÉNERGIE BAS CARBONE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Selon la synthèse du sixième rapport du GIEC, environ 34 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES) provenaient du secteur de l'énergie et 24 % de l'industrie en 2019. La décarbonation de l'industrie est un enjeu mondial majeur auquel nous nous devons d'apporter notre contribution en concevant et en mettant en œuvre des solutions plus vertueuses pour permettre à nos clients de réduire l'empreinte environnementale de leurs activités. Il s'agit de mobiliser nos savoir-faire et notre expertise au service de différents leviers : progrès continu (efficacité énergétique, changement des combustibles, recyclage mécanique), sobriété, rupture technologique. Cette capacité va aussi engager notre faculté à innover dans la conduite de projets en conciliant performance environnementale et viabilité économique.

/ NOS ACTIONS

Une présence historique dans les énergies bas carbone

À l'heure de la révolution énergétique imposée par le dérèglement climatique, nous capitalisons sur la confiance d'acteurs historiques pour développer des solutions nouvelles optimisant la production d'une énergie décarbonée.

Nous opérons dans le secteur nucléaire depuis les débuts de cette industrie en France dans les années 60, puis à travers le grand programme de construction des centrales nucléaires françaises, à commencer par Fessenheim dans les années 70 où nous avons réalisé la machine de chargement de combustible. Depuis, nous accompagnons la mise en œuvre de réacteurs nucléaires dans le monde entier : en Finlande, Chine, Royaume-Uni et en France ; et désormais les EPR 2 et SMR pour lesquels des livraisons et mises en service d'équipement sont prévues à partir des années 2030-2035.

De même, depuis 1996 nous sommes très présents dans l'hydroélectricité via nos entités REEL COH et MC Levage. Nous proposons une gamme de solutions complètes de systèmes de levage et de manutention lourde (neuf ou rénovation) qui garantissent le bon fonctionnement des barrages hydrauliques.

Des solutions pour optimiser les process industriels et leur cycle de vie

La Division Aluminium conçoit et installe – lors de projets neufs ou de revamping – de nombreux équipements permettant de réduire la consommation énergétique et les émissions induites par la production d'aluminium : technologie MSE (machines de service électrolyse) moins énergivore, centres de traitement des gaz (CTG) qui aspirent et traitent les polluants (fluorure d'hydrogène) émis par les cuves lors de l'électrolyse de l'alumine, capture de CO₂, solutions visant à réduire les émissions carbonées. Les projets d'optimisation sont pilotés par notre Business Line dédiée : Environmental Control Solutions.

Sur tous les marchés que nous adressons, nous veillons à implémenter des processus qui optimisent la maintenance des installations et prolongent la durée de vie des équipements en exploitation.

Soutenir des marchés innovants

Nous sommes engagés dans plusieurs partenariats de co-développement avec des start-up ayant pour objectif de fiabiliser et concrétiser l'industrialisation de technologies de rupture exploitant les énergies renouvelables ou favorisant leur production.

Pour accompagner ces projets innovants dans la durée nous avons mis en place des entités dédiées :

- > La Business Line Wind Products, contribue à l'essor de la propulsion par le vent des navires marchands, afin de réduire les émissions de GES liées au transport maritime.
- > La Business Line Environmental Control Solutions (ECS) développe des technologies de manutentions spécifiques pour les centrales électriques fonctionnant avec de la biomasse.
- > REEL Imeca investigue de nouvelles voies dans la pose et la maintenance d'éoliennes en eaux profondes.

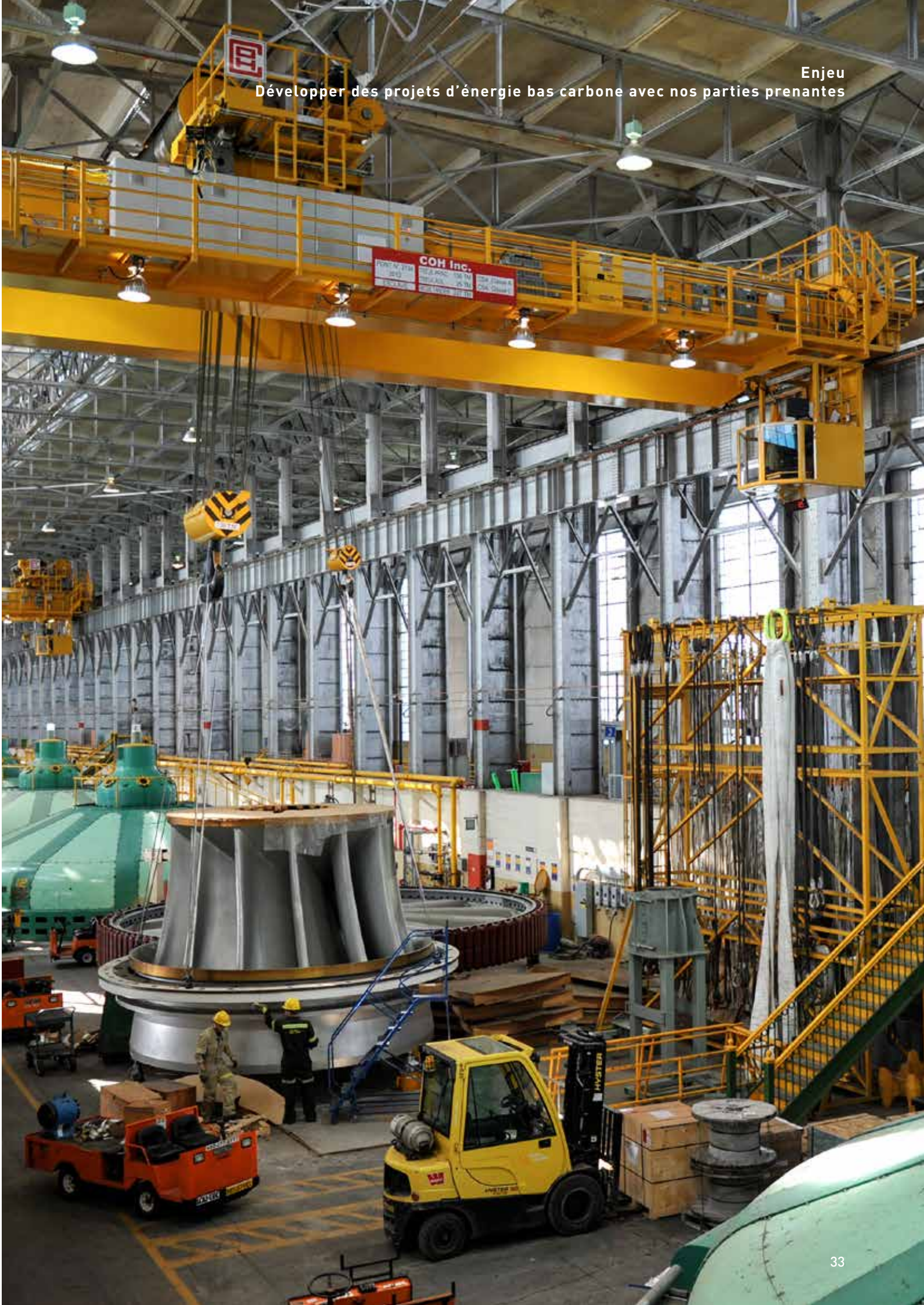
Une approche environnementale intégrée

Au-delà de l'innovation amenée par les marchés émergents, nous ambitionnons de questionner nos processus classiques, inhérents à chaque projet : conception, achats, livraison des équipements sur site, installation, mise en service et maintenance.

Une voie de progrès consiste à intégrer l'écoconception afin d'optimiser le poids et l'empreinte matière des équipements, améliorer leur performance énergétique intrinsèque et atténuer les impacts liés à leur acheminement sur les sites des clients. L'écoconception fait partie des sujets qui seront intégrés à notre prochain Challenge Innovation Groupe programmé en 2024. Les émissions de nos projets seront challengées par un outil d'évaluation en cours d'élaboration qui fera l'objet d'un proof of concept en 2023.

Cette approche intégrée permettra à terme de réduire l'empreinte environnementale de l'activité du groupe sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

CHIFFRE
CLÉ
33 %
DE L'ACTIVITÉ
DANS LES ÉNERGIES
BAS CARBONE



CONTRIBUER À LA DIMINUTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DANS L'OFFSHORE ET LE MARITIME

Zoom sur 3 projets à des étapes variées de développement : Pile Gripper, Aile Aspirée et Kite.

ÉOLIEN MARITIME

Le vent comme source d'énergie

Exploiter le vent est l'un des moyens les plus propres et les plus durables pour produire de l'électricité. Aujourd'hui la puissance installée d'éoliennes en mer avoisine les 70 gigawatts. À l'horizon 2050, cette puissance pourrait être portée à 1750 gigawatts. Les éoliennes en mer gagnent régulièrement en taille et en puissance. Elles sont installées dans des zones de plus en plus éloignées des côtes pour capter l'énergie de vents plus puissants et plus réguliers. Cela rend cette source d'énergie plus abordable et participe à la réduction de son émission de CO₂ par kWh. « Notre intérêt s'est porté sur la pose de mono-pieux, la fondation la plus souvent utilisée pour ancrer la turbine au plancher marin. Désireux de répondre au gigantisme des éoliennes combiné à une profondeur visée du plancher marin jusqu'à 65 mètres, nous avons conçu un préhenseur (pile gripper) versatile de mono-pieux de diamètre entre 6,5 et 13m, pouvant atteindre 120 mètres de long. Parmi les nombreux défis de ce projet, citons celui de développer une solution de maintien à la verticale de mono-pieux XXL sûre et fiable dans toutes les phases opérationnelles. Cela exige une extrême précision et réactivité sur une machine de très grandes dimensions » explique Éric, directeur de la Division Aéronautique, Marine et Industrie. Nous réalisons actuellement notre premier préhenseur. « En cours d'assemblage final au port de La Rochelle, le préhenseur équipera prochainement un navire. Ce navire est de type flottant - par opposition aux traditionnels navires autoélévateurs d'installation offshore- pour s'affranchir des limites de profondeur, pour offrir les capacités de stockage et de levage requises par les mono-pieux plus grands et plus lourds. Nous prévoyons de réduire les temps de pose d'un facteur 2,5. Notre préhenseur de mono-pieu à compensation de mouvements empêche le mono-pieu d'osciller pendant la phase de descente et le maintien vertical pendant la phase de martelage en compensant les mouvements du navire dans le plan horizontal », souligne Éric. En 2030, une dizaine de navires flottants supplémentaires spécialisés dans la pose de mono-pieux seront requis.

La maintenance : faciliter et sécuriser les opérations de maintenance des éoliennes en mer

« Les champs éoliens nécessitent d'être régulièrement inspectés et maintenus. Leur nombre grandissant favorise la fourniture de navires de soutien spécifiques accueillant à bord une centaine de techniciens de maintenance. Leur transfert sécurisé entre le navire et la plateforme de l'éolienne ainsi que le transfert de pièces sont assurés par une passerelle et une grue qui compensent les mouvements du navire. Nos compétences uniques dans ce domaine nous ont permis de remporter un premier contrat », conclut Éric.



LA PROPULSION PAR LE VENT DES NAVIRES MARCHANDS

Conformément aux objectifs de l'Accord de Paris, l'organisation maritime internationale demande une réduction des émissions de CO₂ et de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 (par rapport à 2008) et d'au moins 50 % à horizon 2050. Avec l'appui de notre écosystème de partenaires, nous participons à cet impératif climatique.

Aile Aspirée

En 2021, nous avons été sollicités par le Centre de Recherche pour l'Architecture et l'Industrie Nautiques (CRAIN) qui souhaitait remettre au goût du jour un concept mis au point par le commandant Cousteau dans les années 80. L'explorateur français avait installé deux ailes verticales sur le pont de son bateau permettant de propulser le navire et donc d'effectuer des économies de carburant contribuant à la réduction des GES (gain entre 10 et 25 % à l'heure actuelle). Le centre de recherches était en quête d'un partenaire industriel solide, capable à la fois de concevoir et de fabriquer ces ailes verticales, puis d'assurer la commercialisation du projet. Il s'agit d'un système de propulsion auxiliaire. « L'aile aspirée fonctionne comme une aile d'avion, avec un volet qui lui donne un profil asymétrique - extrados et intrados - et qui s'oriente face au vent apparent. Comme il s'agit d'un profil "épais", nous sommes obligés d'"aspirer" la couche limite de l'air pour la faire plaquer au profil et créer ainsi une force de traction très significative. Placée à la verticale sur le pont du bateau, elle lui apporte une force propulsive », précise François, Directeur de la Business line Wind Products. Le premier prototype à l'échelle 1, devrait être lancé fin 2023.

Airseas

La startup Airseas - spécialisée dans l'accompagnement de la décarbonation du maritime par le transfert de l'expertise aéronautique aux navires - nous a contactés en 2018 dans le cadre du projet éponyme. Il s'agit d'un système de propulsion par le vent qui consiste à lancer un kite - un grand cerf-volant - de plusieurs centaines de mètres carrés dans les airs afin de pouvoir bénéficier des vents d'altitude. Ces derniers créent sur la voile une forte traction qui va être transmise au bateau. Le recours à l'éolien génère une réduction de la consommation de carburant estimée de 15 à 20 %. « Airseas cherchait l'appui d'un partenaire industriel déjà établi pour lui apporter le bon niveau de compétences et de savoir-faire nécessaires à la conception et réalisation de leur système de lanceur et de récupérateur de kite. Nous avons réalisé les études de ce système de propulsion auxiliaire installé sur le pont des bateaux qui contribue au mix énergétique du navire. Nos équipes de La Rochelle ont effectué la conception et l'assemblage des deux premiers prototypes à l'échelle 1 » énonce François.

« La technologie développée avec Airseas allie mécanique, contrôle commande, automatisme et hydraulique. Le projet mobilise donc tous nos savoir-faire ! Le premier système est en mer depuis fin 2021. Le deuxième système, installé sur le bateau du premier client d'Airseas au Japon, va faire l'objet d'essais en 2023 » fait savoir François. La prochaine étape consiste à assurer l'industrialisation de cette technologie innovante. « La feuille de route est très ambitieuse en raison des enjeux de volume et de coûts » conclut-il.



/

EPR 2 : L'ÉLECTRICITÉ NUCLÉAIRE À L'HEURE DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Parce qu'elle fournit une électricité bas carbone toujours disponible, l'énergie nucléaire a repris une place de choix dans le mix énergétique de la France défini par le Président de la République lors de son discours de Belfort le 10 février 2023. Six réacteurs EPR 2 ont déjà été actés et d'autres devraient prochainement s'inclure dans le programme de renouvellement du parc de centrales françaises. Partenaire historique d'EDF, premier électricien nucléaire mondial, nous participons déjà à ce grand programme qui renforcera la France en tant que producteur d'électricité bas carbone. Prémisses et promesses d'avenir avec Oliver et David.

Une énergie adaptée aux contraintes climatiques

Le nucléaire possède deux qualités intrinsèques lui permettant de répondre aux enjeux de la révolution énergétique nécessaire pour faire face au dérèglement climatique. D'une part, il permet de générer une puissance électrique très importante - que l'on mesure en gigawatts quand les installations hydrauliques et éoliennes sont à l'échelle du mégawatt. D'autre part, cette génération de puissance se fait sans production de CO₂, dont le rôle prépondérant dans le dérèglement climatique n'est plus à démontrer. Le gouvernement français, en parallèle du prolongement de la durée de vie des centrales actuellement en service, a donc opté pour un programme de renouvellement qui doit conduire à la mise en production de nouveaux réacteurs à l'horizon 2035.

L'implantation des 6 premiers réacteurs programmés est prévue sur des sites nucléaires déjà existants, d'une part pour optimiser les réserves foncières préemptées par EDF, d'autre part pour utiliser les lignes à Haute Tension existantes. Les sites choisis sont : Penly en Normandie, Gravelines dans les Hauts-de-France et Bugey en Auvergne-Rhône-Alpes.

Une approche renouvelée

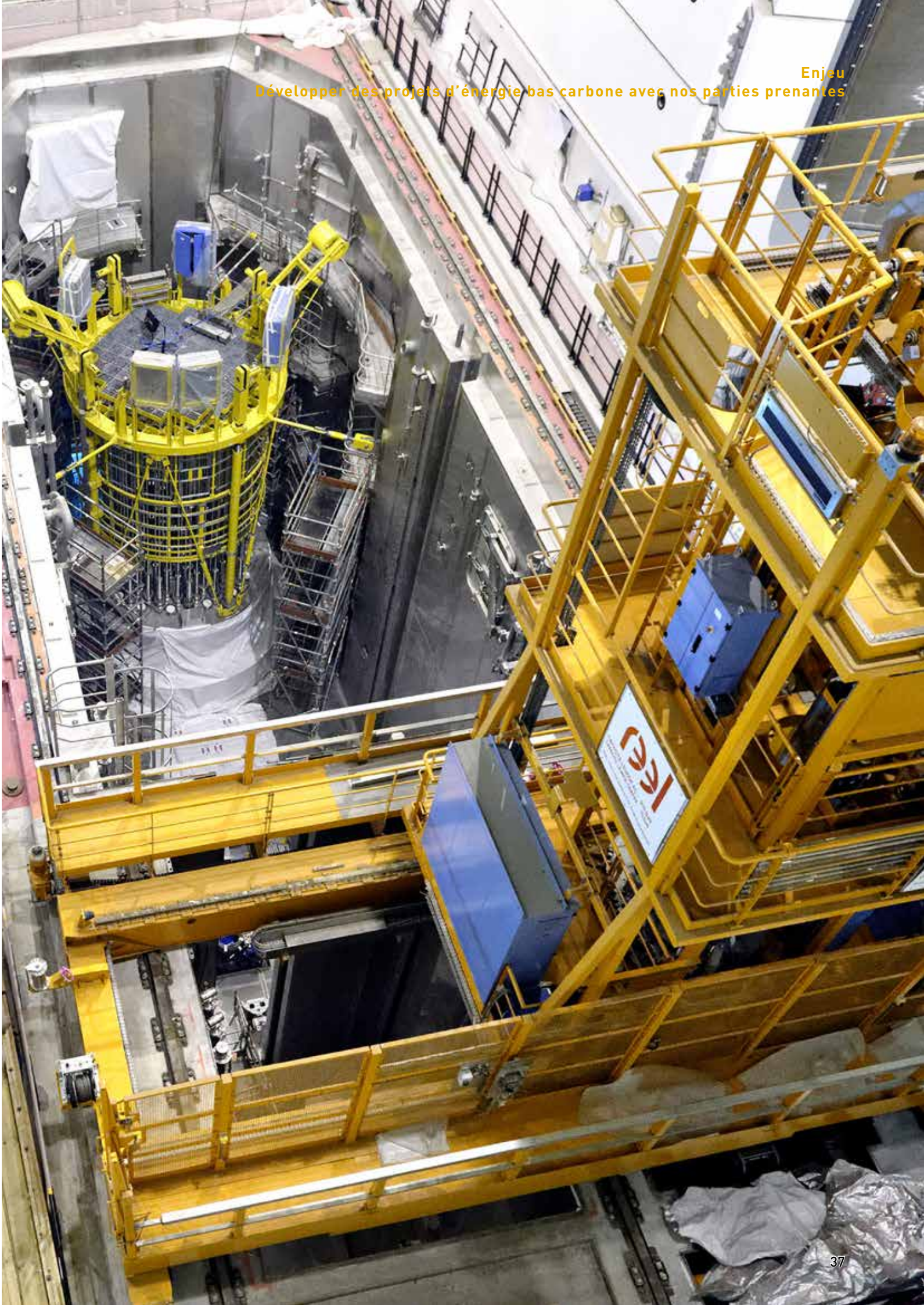
« La philosophie qui préside à la conception de cette nouvelle génération de centrales - dites EPR2 pour European Pressurized Reactor (Réacteur européen à eau pressurisée) - est celle de l'optimisation » introduit Olivier - Directeur Général adjoint en charge en particulier des activités nucléaires du groupe. « EDF veut tirer tous les enseignements des premiers projets de construction d'EPR. Le premier objectif est de mettre au point un réacteur moins complexe dans sa conception, plus simple à construire et à exploiter, donc globalement moins coûteux tout en répondant aux mêmes exigences de sûreté. Le second objectif de ce programme est d'adopter une démarche plus industrielle en fonctionnant sous forme de série. EDF challenge donc tous ses partenaires pour trouver des solutions techniques robustes et industrialisables permettant d'atteindre ces objectifs de performance économique, avec toujours le plus haut niveau de sûreté.

Nous sommes idéalement positionnés pour accompagner ce programme de renouvellement du parc car nous avons noué, au fil des ans, un partenariat de confiance avec EDF, basé sur notre engagement de maintenir les compétences et ressources d'études et de fabrication nécessaires à ces objectifs long terme. Nous démontrons une performance technique forte sur notre cœur de métier de manutention du combustible nucléaire et avons su nous étendre avec succès sur d'autres activités telles que la source froide. Le fait que nous maîtrisons l'ensemble de la chaîne de valeur : conception, fabrication, installation et maintenance, est aussi un élément très apprécié, car c'est un gage de qualité pour nos clients. Notre démarche interne RedOx qui valorise le "design to cost" et l'industrialisation s'inscrit pleinement dans les objectifs du programme EPR2. Nos équipes travaillent activement pour optimiser les équipements de manutention ou d'entreposage du combustible. Par exemple, nous avons d'ores et déjà trouvé des idées novatrices pour standardiser certains équipements pour passer de 17 modèles à 2, voire 1. C'est un double gain d'efficacité et de simplicité. »

Des parties prenantes impliquées

« Les enjeux du lancement des nouveaux EPR2 rejoignent ceux de notre politique RSE et ce n'est pas un hasard » complète David - Directeur de la Division Production Nucléaire - « Au plan sociétal tout d'abord, la filière du nucléaire français, c'est-à-dire les exploitants et leurs fournisseurs, compte aujourd'hui 220 000 personnes au total. Les études récentes montrent que la filière devra recruter 100 000 emplois sur les dix prochaines années, c'est considérable. Il y a donc un gros effort de la filière pour attirer des jeunes étudiants dans notre Industrie et nos métiers : nous y participons activement en accueillant notamment, dans nos BU Nucléaire, un nombre croissant d'alternants ayant un profil de techniciens bac +2 ou 3. C'est une première dimension mais nous pourrions en lister de nombreuses autres. »

Enjeu
Développer des projets d'énergie bas carbone avec nos parties prenantes



/ SÛRETÉ NUCLÉAIRE : UNE CULTURE INSCRITE DANS LES GÈNES DE L'ENTREPRISE

Acteur de référence du secteur nucléaire - en France comme à l'étranger - nous intervenons au cœur des process des installations nucléaires, en tant que constructeur ou mainteneur. Pour assurer la sécurité maximale des installations dans lesquelles nous opérons, nous avons développé une culture de la sûreté nucléaire qui coordonne la prise de conscience et l'implication de chaque intervenant au sein de l'organisation. Éclairages d'Olivier - Directeur Général adjoint en charge du comité de sûreté nucléaire - et Nicolas - Directeur QSSE.

L'ASN* évalue chaque année la capacité de la filière nucléaire à répondre aux enjeux de la politique nationale. Si la responsabilité de la sûreté des installations repose sur les exploitants nucléaires, nos activités nous placent au cœur des enjeux de sûreté, que ce soit en conception, fabrication, installation ou maintenance. Nous devons assurer une maîtrise complète de la sûreté de nos activités. Nous nous sommes impliqués depuis des années aux côtés de nos clients pour définir, organiser et maintenir un niveau d'exigence maximum à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi nous avons d'ores et déjà redéfini notre politique en matière de sûreté nucléaire.

Développer une culture de la sûreté

« La sûreté nucléaire repose sur 3 fondamentaux : la compétence des acteurs, l'efficacité de l'organisation du travail, c'est-à-dire de notre système de management de la qualité, et la fiabilité des matériels » expose Nicolas. « La sûreté ne se décrète pas, elle repose sur la prise de conscience individuelle de chaque acteur à tous les niveaux de l'organisation. Il est évident que les personnels qui travaillent directement en centrale nucléaire vivent au quotidien la sûreté nucléaire, mais d'autres personnels, plus éloignés des sites sensibles, peuvent oublier qu'ils sont aussi acteurs de cette sûreté en concevant ou fabricant une simple pièce qui va s'intégrer dans un outillage qui va être installé dans une enceinte confinée. Il faut que chacun à chaque instant, soit conscient que ses gestes peuvent avoir des conséquences. Pour cela nous assurons une sensibilisation régulière aux enjeux de sûreté nucléaire de toutes les personnes en lien avec l'activité nucléaire. Dès leur recrutement pour les nouveaux arrivants, et a minima tous les 3 ans pour les personnels déjà présents. Nous appliquons cette approche également chez nos fournisseurs ! Au total, sur un an plus de 1 000 personnes ont été sensibilisées via nos modules de formation. »

Un encadrement structuré

« Notre comité de sûreté nucléaire se réunit tous les trimestres : nous analysons, traitons et communiquons tous les événements ou signaux faibles qui sont remontés sur la période. Grâce à notre réseau de correspondants nucléaires présents dans toutes les entités du groupe en lien avec le domaine d'activité, nous avons un retour permanent du terrain » expose Olivier. « Notre comité de sûreté nucléaire nous permet aussi de déployer les bonnes pratiques de maîtrise de la sûreté dans l'ensemble de notre organisation. La transparence est un des piliers de la culture de sûreté nucléaire. C'est pourquoi nous rappelons que l'adresse du comité éthique de REEL : ethics@reel.fr peut être utilisée pour faire état de tout écart, y compris en matière de sûreté nucléaire. La sûreté est une exigence, une condition sine qua non à l'exercice de notre activité nucléaire, et oblige chacun d'entre nous. Rigueur, connaissance et applications des procédures, attitudes interrogatives sont des maîtres mots et des comportements indispensables dans nos activités nucléaires. L'industrie nucléaire a mis en place une certification spécifique au nucléaire, l'ISO 19443. Nous avons d'ores et déjà été certifiés pour nos activités de conception et de gestion de projet, et nous serons certifiés dans nos usines en 2023. La prochaine étape sera d'accompagner dans cette démarche ceux de nos fournisseurs qui ne peuvent pas aboutir seuls, mais en expriment le souhait. Notre responsabilité ne s'exprime pas seulement vis-à-vis de nos clients mais elle s'étend également à la maîtrise de notre supply chain. »

* L'Autorité de Sûreté Nucléaire est une autorité indépendante qui assure, au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection, pour protéger les personnes et l'environnement.

Définition de la sûreté nucléaire selon l'arrêté INB / article L591-1

« La Sûreté Nucléaire est l'ensemble des dispositions techniques et des mesures d'organisation relatives à la conception, à la construction, au fonctionnement, à l'arrêt et au démantèlement des installations nucléaires de base ainsi qu'au transport des substances radioactives, prises en vue de prévenir les accidents ou d'en limiter les effets. »



/

HYDRO-ÉLECTRICITÉ : QUAND LE RENOUVELABLE COULE DE SOURCE

L'hydroélectricité générée par des installations sur des cours d'eau, lacs ou retenues artificielles est une énergie renouvelable connue et maîtrisée depuis fort longtemps. La proximité de nos implantations avec des bassins hydrographiques de première importance nous a permis de développer un savoir-faire essentiel aux exploitants de ce que l'on a longtemps appelé "la houille blanche". Paroles d'experts séparés par un océan : Sébastien D, Directeur Executif de REEL North America et Sébastien G, Directeur BL services Rhones-Alpes.

Sur les rives nord-américaines de l'Atlantique

L'hydroélectricité est un secteur-clé pour la filiale REEL COH (qui a rejoint le groupe en 1996). « Les matériels pour le domaine de l'hydroélectricité représentent presque 50 % de notre activité, nous nous sommes fait une spécialité des portiques de vannes de barrages et des ponts pour les salles de machines mais pas seulement... » explique Sébastien. « Historiquement, nous avons débuté dans les années 80 avec la province de Québec qui dispose d'un réseau de production énorme construit à partir des années 70. En 2010, notre réputation a franchi les frontières et nous avons été consultés par l'USACE (US Army Corps of Engineers) qui gère tous les barrages aux États-Unis. Nous avons multiplié les références dont la taille ne cesse de croître : le plus imposant à ce jour est le portique de 600 tonnes installé sur le barrage John Day en Oregon en 2020. Si les installations nouvelles deviennent de plus en plus rares - même si nous collaborons actuellement sur un énorme projet de portique avec les services de l'État de New York qui gèrent son approvisionnement en hydroélectricité - l'essentiel de l'activité consiste à remplacer des machines installées il y a 30 à 50 ans. Comme l'hydroélectricité reste la ressource d'énergie la plus durable à ce jour, nous sommes très attentifs à cultiver notre expertise dans le domaine ! »

Sur le vieux continent

Notre investissement dans le domaine de l'hydroélectricité date des années 2000 et repose sur la collaboration avec deux clients historiques. « Nous avons débuté avec EDF en 2007 avec le remplacement de portiques à batardeaux à Ottmasheim » retrace Sébastien. « Forts de cette première expérience, nous avons obtenu des qualifications de notre client sur les opérations de rénovation de vannerie*». En 2010, nous avons répondu à un appel d'offres, pour la rénovation de 4 ponts roulants dans la salle des machines du barrage de Génissiat sur le Rhône. C'est ainsi que nous avons noué notre partenariat avec la CNR (Compagnie Nationale du Rhône) qui est devenue notre principal donneur d'ordres dans le domaine et au sein de notre agence. Nous avons récemment renforcé cette relation avec un contrat d'expertise et de maintenance pluriannuel sur l'ensemble de son parc de levage et manutention. En parallèle, nous continuons de réaliser des chantiers importants de rénovation ou de remplacement de ponts, portiques et dégrilleurs. »

* Vannerie : Ensemble des vannes ou vannes destinées à faire entrer, retenir, ou libérer l'eau, dans les sas des écluses, régulation du débit réservé...



/

DÉCARBONER L'INDUSTRIE DE L'ALUMINIUM

Au-delà des impacts amonts liés à l'extraction, deux critères majeurs sont à considérer dans la production d'aluminium. Le premier est la nature de l'énergie utilisée pour le fonctionnement des fonderies : certaines ont recours à des énergies vertes ou peu carbonées (hydroélectricité, nucléaire), d'autres utilisent du gaz naturel ou du charbon. Dans ces derniers cas de figure, la fabrication d'énergie électrique émet une quantité de CO₂ conséquente en raison de la combustion d'énergies fossiles. Le deuxième critère est lié au processus de production de l'aluminium également générateur de CO₂.

Éviter l'énergie fossile et l'extraction de matière première

Afin d'aider nos clients à réduire leurs émissions de CO₂ liées à la production, nous disposons de produits et process variés. Toutefois, l'aluminium étant un métal hautement recyclable pouvant être refondu plusieurs fois, certains de nos clients incluent déjà de l'aluminium recyclé au sein du métal primaire. « La moyenne des émissions de CO₂ générées pour produire une tonne d'aluminium, masque de fortes disparités selon les acteurs et les régions. Les valeurs les plus basses sont atteignables grâce à l'utilisation d'aluminium recyclé et d'énergie électrique verte. Malgré tout, l'ensemble de la filière sait qu'elle doit évoluer. Les clients des fonderies d'aluminium, tels que l'industrie automobile par exemple, exigent aujourd'hui l'emploi d'aluminium ayant une empreinte carbone faible. Nous accompagnons ces changements grâce aux équipements, aux machines et aux processus que nous concevons pour nos clients », explique Patrik, Directeur de la Division Aluminium.

Pistes d'amélioration

La Division Aluminium propose différentes solutions. « En premier lieu, nous mettons au point des solutions plus efficaces et moins énergivores qui améliorent la performance énergétique des installations. Depuis plusieurs années, nous concevons et installons des systèmes pneumatiques d'alimentation des cuves d'électrolyse qui limitent les effets d'anode et optimisent l'efficacité de la série de cuves. Nous fournissons également l'unité de contrôle commande du système d'alimentation appelée PCU (Pot Control Unit) qui améliore les opérations ainsi que l'efficacité de la production d'aluminium. Au cours de l'exécution du projet d'une nouvelle usine, nous utilisons des matières premières disponibles localement, afin de réduire l'empreinte carbone liée aux opérations de transport. Un des futurs leviers les plus prometteurs est la captation de carbone ; c'est-à-dire, l'extraction du gaz au sein des cellules d'électrolyse, concentrant les effluents gazeux jusqu'à un certain niveau, afin de capturer le CO₂ le plus en aval possible de ce processus intégré. Nos équipes sont pleinement engagées et motivées pour trouver des solutions permettant de réduire l'empreinte carbone de l'industrie de l'aluminium », conclut Patrik.





/ RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Nous sommes une organisation industrielle d'envergure internationale dont les impacts sont proportionnels à notre niveau d'activité. Afin de coordonner les efforts des différentes entités, nous avons défini une stratégie et une trajectoire de décarbonation en phase avec les objectifs de l'Accord de Paris (1,5°C). La première étape passe par l'établissement de notre bilan carbone sur le périmètre le plus large possible.

/ NOS ACTIONS

Fiabiliser le système de management environnemental du groupe

Plusieurs méthodologies d'évaluation de notre empreinte environnementale sont actuellement éprouvées. Au regard du Carbone Disclosure Project (CDP), nous entendons porter notre notation actuelle (C) à la notation B- d'ici à 2025.

Sept sites du groupe sont actuellement certifiés ISO 14001.

Maîtrise de la consommation énergétique des sites

La consommation d'électricité du siège a été réduite de près de 50 % par le changement des climatiseurs et le passage en éclairage LED. Les sites industriels de Nantes, Villefranche-sur-Saône et La Rochelle sont également équipés d'éclairage LED. Le programme de remplacement va s'étendre progressivement aux autres entités parallèlement à la mise en œuvre et au déploiement d'un système de pilotage de la consommation électrique. Nous entendons doter intégralement tous nos sites d'éclairage LED en France en 2023 et d'ici fin 2025 pour nos autres implantations dans le monde. Pour favoriser le recours aux énergies renouvelables dans l'usage de nos bâtiments ainsi que leur autoconsommation, nous avons pris la décision d'installer des panneaux solaires sur les sites industriels ou les grands sites de bureaux : Villefranche-sur-Saône et le siège de Saint-Cyr serviront de pilote en 2023 avant de s'étendre aux autres usines et grands sites.

Minimiser les déchets des bureaux

Les gobelets plastiques sont éliminés de toutes nos implantations. La consommation papier a chuté de 30% entre 2019 et 2022. La consommation d'eau se rationalise avec la disparition des bouteilles plastiques. Tous nos sites adressent leurs terminaux informatiques à des filières de valorisation et nos établissements en France recyclent aussi les terminaux mobiles.

Réduire les émissions liées aux flux de transport

Le premier jalon de notre feuille de route sur ce volet consiste à établir un état des lieux consolidé des déplacements de nos collaborateurs pour proposer des voies de progrès :

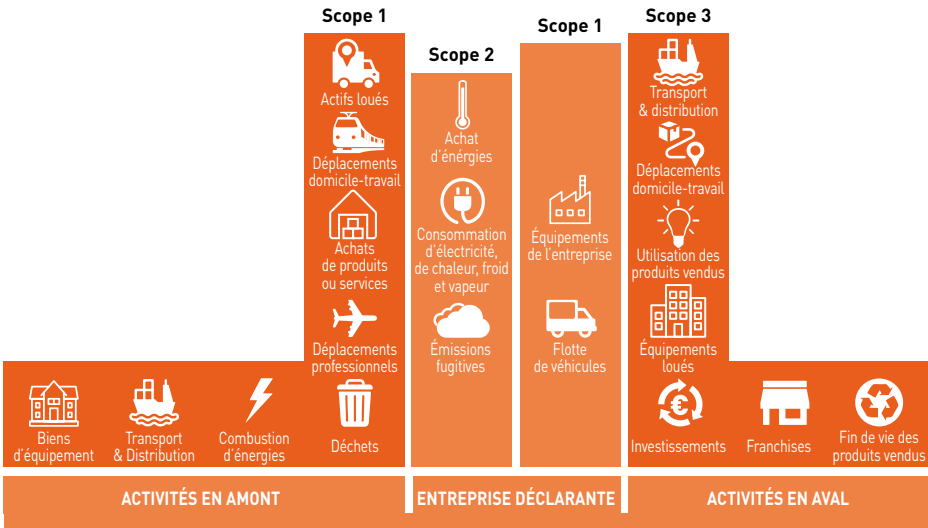
- > l'encouragement du covoiturage via la mise à disposition d'une application dédiée par pays (déjà en place en France, elle sera modernisée).
- > le renouvellement progressif de la flotte de véhicules de service par l'intégration de motorisations électriques.
- > l'installation en cours de bornes de recharge au sein de nos différentes entités.

Les initiatives sur le terrain portées par les managers ou les salariés, se multiplient comme illustré dans les pages suivantes.

Évaluer l'empreinte carbone de nos équipements

Nous avons initié l'élaboration d'un outil visant à calculer l'empreinte carbone de nos projets sur l'ensemble de leur cycle de vie (conception, fabrication, transport, installation, mise en service, durée d'exploitation et démantèlement). L'objectif est d'identifier des leviers d'optimisation et de proposer à nos parties prenantes des scénarios alternatifs moins impactants. Le projet pilote est porté par notre *Business Line Environmental Control Solutions (ECS)* sur l'activité Aluminium en 2023, avant un déploiement opérationnel aux autres activités et divisions du groupe à compter de 2024.

CHIFFRE CLÉ
1 769 KWH
RATIO CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ / EFFECTIF MOYEN EN FRANCE



/ ÉVALUER L'EMPREINTE CARBONE DE NOS ÉQUIPEMENTS

En vue de proposer des solutions alternatives plus vertueuses à nos clients, nous avons initié la mise au point d'un outil interne visant à calculer l'empreinte carbone des projets conduits par le groupe. Cette initiative pilote est portée par l'*Environmental Control Solutions (ECS)*, Business Line spécialisée dans la conception, la fabrication et l'installation de systèmes de traitement des fumées générées lors de la production de l'aluminium.

Guillaume Directeur adjoint ECS

En tant que fournisseur d'équipements pour l'industrie de l'aluminium qui reste très émettrice de gaz à effet de serre, nous réfléchissons aux différentes manières d'accompagner nos clients dans la décarbonation de leur activité, tel que le secteur de la production d'aluminium.

La production d'une tonne d'aluminium génère en effet actuellement entre 2,5 et plus de 15 tonnes de CO₂ suivant les acteurs et les régions du monde. Cette empreinte carbone comprend les émissions directes de l'usine, rejetées sur le site, ainsi que les émissions associées à la génération de l'électricité nécessaire à la production d'aluminium. Ces dernières sont dites "indirectes" car émises sur le site de la centrale électrique. Dans la plupart des cas, ces émissions indirectes constituent la majeure partie de l'empreinte carbone de l'usine. Pour les usines localisées dans des pays où l'électricité est peu carbonée – comme en France, au Canada ou en Norvège – la part des émissions indirectes est plus faible et l'empreinte carbone de l'usine se trouve dans la fourchette basse (entre 2,5 et 5 t CO₂/tAl).

Si les disparités sont notables, le secteur dans sa globalité a pris acte de la nécessité de faire évoluer son modèle en réduisant significativement ses émissions. « L'outil que nous sommes en train de concevoir sous-tend l'objectif de produire l'aluminium le plus décarboné possible en fonction du contexte spécifique à chaque client. Nous avons fait appel à l'expertise d'un cabinet pour initier une démarche selon une méthodologie sérieuse et crédible », explique Guillaume.



La première étape de ce projet pilote consiste à partir d'un cas concret – un centre de traitement de gaz (CTG) qui traite les fumées émises par les cuves d'électrolyse – à identifier les sources d'émissions les plus significatives. Le périmètre considéré couvre l'analyse du cycle de vie complet de l'équipement, en intégrant sa phase de conception, de fabrication, d'installation, sa durée de vie en exploitation, puis son démantèlement. « 90 % des émissions restent la consommation d'énergie du CTG sur la totalité du cycle de vie qui est au minimum de 25 ans. La source d'alimentation électrique des installations – fossile ou renouvelable – est décisive. Le premier levier sur lequel on peut agir directement est donc d'imaginer des installations moins énergivores ou moins émissives dans leur fonctionnement. Par ailleurs, il n'est pas question d'occulter les autres volets bien qu'ils soient plus marginaux dans l'équation globale, mais toujours significatifs en valeur absolue : à titre d'exemple, la fabrication des équipements nécessite le recours à des matières premières dont l'extraction et la provenance peuvent avoir un impact non négligeable », note Guillaume. « Le cabinet nous aide sur la construction de l'outil mais aussi dans la collecte des données nécessaires à sa fiabilisation, en particulier la définition des facteurs d'émission des matières premières. Deux fournisseurs d'acier peuvent avoir des empreintes très différentes et choisir un fournisseur "vert" peut nous permettre ainsi de réduire notre propre empreinte. Le cabinet est également chargé d'évaluer les facteurs d'émissions de nos autres intrants et des process que nous mettons en œuvre. Par exemple, une phase de conception de 50 000 heures d'études induit directement des émissions de GES – via le chauffage des bâtiments par exemple – mais aussi de façon indirecte via les déplacements nécessaires à effectuer en avion. Ce poste d'étude constitue donc une opportunité de réduction de notre impact », ajoute-t-il. Le référentiel GHG Protocol – en phase avec le déploiement des activités du groupe à l'échelle internationale – a été retenu pour établir les conversions de chaque processus en tonnes équivalent CO₂.

Dans l'immédiat, l'outil va permettre à la Division Aluminium de préconiser différents scénarios de conduite de projets selon un ratio investissement économique / optimisation de l'empreinte carbone. « Notre ambition à terme est de le déployer à d'autres équipements que nous mettons en œuvre et plus largement aux autres divisions du groupe tout en intégrant la spécificité de leur activité », conclut Guillaume.

/ DIMINUER L'IMPACT DES TRANSPORTS

Les phases d'installation, de mise en route et de maintenance sont intégrées dans notre ADN. Ces opérations demandent de nombreux déplacements, d'hommes ou de machines et constituent une voie d'amélioration évidente dans la recherche de la diminution des GES (Gaz à Effet de Serre). Témoignage à deux voix sur de nouvelles voies de progrès.

David Directeur Division Production Nucléaire

« Sur le plan du transport, le fait que le groupe dispose d'usines avec des "bords à quai" - à La Rochelle et à la Seyne-sur-Mer en 2023 - est un facteur positif pour le stockage et le transport de nos équipements volumineux. Le gain écologique d'un transport en une seule fois par voie maritime est énorme par rapport à une livraison habituellement effectuée en plusieurs étapes par la route ! Nous avons aussi initié depuis quelques années une politique qui privilégie le recrutement de personnels en régions pour être en proximité des installations que nous équipons. Cela permet d'être plus proches de nos clients, de contribuer à la valorisation des territoires dans lesquels nous intervenons, mais aussi de réduire significativement les déplacements des personnels depuis notre siège en France. Nous avons calculé qu'au cours de la dernière décennie pour les interventions de la Division, nous avons grâce à ces efforts de régionalisation et d'utilisation de transports en commun, réduit l'équivalent d'1 million de kilomètres chaque année, soit environ 150 tonnes de CO₂/an ! Mais ce n'est qu'un début, l'objectif de décarbonation est un enjeu fort sur lequel nous allons engager encore beaucoup d'actions ».

Sébastien Directeur Business Line Service Rhône-Alpes & Lifting Solutions Projects

« Notre activité génère un grand nombre de déplacements pour notre personnel. Même si nos usines sont au cœur du bassin hydrographique rhône-alpin, nous voulons limiter nos impacts liés aux transports. Nous développons donc des bases installées en local, pour éviter d'alourdir notre bilan carbone, nous avons également récemment institué un indicateur d'écoconduite pour récompenser les conducteurs les plus vertueux parmi nos équipes ! »



/

LA FRESQUE DU CLIMAT EN ACTION

Depuis son lancement en 2018, La Fresque du Climat a rassemblé plus de 1,2 million de personnes à travers le monde autour des enjeux du dérèglement climatique. L'objectif affiché de ces ateliers, organisés sous forme de jeu privilégiant l'intelligence collective, est d'accélérer la perception des questions climatiques. Le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Qualité Santé Sécurité Environnement ayant expérimenté eux-mêmes cette approche, ont décidé de diffuser largement cette fresque au sein du groupe. Témoignages de participants aux différents ateliers.

Olivier Directeur Général adjoint de REEL International a organisé un atelier réunissant 16 managers de l'entreprise
« Le format de l'atelier permet d'aborder le sujet rigoureusement, tout en passant un bon moment. La vulgarisation des données scientifiques rend possible la compréhension des phénomènes climatiques par les équipes. Le mode d'interaction offre l'opportunité de nourrir notre réflexion individuelle et collective et ainsi de changer nos comportements. Cet atelier permet une prise de conscience partagée, dans le cadre d'un team building ! »

Eddy Directeur BL SSE a participé à La Fresque du Climat organisée par Olivier
« La construction de la fresque en équipe nous a permis de générer de la réflexion, du partage en mobilisant l'intelligence collective du groupe. Les faits évoqués font écho à notre réalité quotidienne d'où la facilité à établir un parallèle. Nous avons eu aussi l'occasion d'expérimenter des modes d'expression différents de notre quotidien, les profils les plus créatifs ont ainsi pu laisser s'exprimer leurs talents. Nous nous sommes mis à l'écoute de nos ressentis en identifiant les émotions suscitées par nos échanges et avons discuté des actions que nous pourrions mettre en place à titre personnel et professionnel. L'atelier présente un double intérêt : il sensibilise les collaborateurs qui ne l'ont pas encore été dans la sphère privée et nous amène à réaliser qu'à travers nos opérations industrielles, nous pouvons être acteurs de ces changements. La transformation de nos pratiques en matière environnementale donne un attrait supplémentaire à notre travail en stimulant notre capacité d'innovation. À l'agence Sud-Est, des actions ont été initiées telles que la pratique de la dématérialisation afin de limiter notre consommation de papier ou encore l'installation d'éclairages extérieurs à LED. Nous avons le désir d'impulser une démarche plus ambitieuse. Pour ce faire, la volonté est d'initier des groupes de travail, de générer de la réflexion, des idées, de les concrétiser et que chacun d'entre nous soit acteur du changement. Nous pourrions éventuellement lancer un challenge RSE ! La formalisation de notre feuille de route au niveau du groupe va nous permettre d'aller plus loin dans notre démarche de progrès ! »

Emmanuelle Coordinatrice sûreté/santé/sécurité/environnement à la BL Nord de France (agence de La Hague) a participé à l'atelier organisé lors du séminaire des services QSSE
« J'ai participé à l'atelier Fresque du Climat lors de la Journée Santé Sécurité Environnement annuelle qui rassemble tous les membres de l'équipe SSE du groupe. Nicolas, notre directeur, a l'habitude d'organiser un temps de "team building" durant ces journées et, cette année, il nous a proposé de participer à un atelier de la Fresque du Climat. C'était une bonne surprise car étant très intéressée par les sujets touchant à l'écologie, je suivais l'initiative depuis quelques temps sur les réseaux sociaux. Cet atelier a été très instructif : j'ai appris beaucoup de choses que j'ignorais et j'ai également pris la mesure de nos impacts sur l'environnement, je crois qu'on les sous-estime à défaut de les connaître. C'est un temps d'échange très profitable au niveau des participants - nous étions regroupés en petits groupes de 6 à 8 personnes - car nous avons pu parler d'individu à individu à propos de sujets qui nous interpellent à la fois dans notre vie professionnelle et dans notre vie personnelle. À la fin de l'atelier, nous avons énoncé quelques actions que nous pouvions mettre en place rapidement chacun à notre niveau. Suite à cet atelier, sur un plan personnel, j'ai déjà calculé mon bilan carbone et j'ai pris des décisions concrètes qui diminuent mes impacts quotidiens sur l'environnement : je récupère les eaux grises de la maison pour alimenter les toilettes et j'arrose mon jardin avec l'eau que j'utilise dans la cuisine pour laver les aliments. Comme nous étions en train de rénover notre système de chauffage, nous avons finalement opté pour une pompe à chaleur qui est une solution plus vertueuse pour l'environnement. Pour finir, sur la dimension professionnelle, une partie du deuxième jour du séminaire a été consacrée aux initiatives conduites au sein du groupe REEL et à la démarche RSE que nous entamons. J'ai été surprise par le nombre et l'importance des projets : cela m'a rendue fière, je trouve que cela donne du sens à notre travail à tous ! »



/

VISION SYNOPTIQUE

Démarche de responsabilité

Enjeux	Nos actions	Nos ambitions
Préserver la santé et la sécurité	La santé et la sécurité sont des sujets que vous retrouverez sous différents aspects dans nombres d'articles de ce document. Pour aller à l'essentiel, lisez : P. 10 - Enjeux Santé et Sécurité P. 12 - MY CARE, conduite du changement P. 13 - Politique de radioprotection	Nous engageons notre responsabilité vis-à-vis de toutes les parties prenantes : employés mais aussi co-contractants et utilisateurs de nos machines et installations. Le développement d'une culture de la sécurité fait partie de l'ADN du groupe depuis son origine avec un objectif de zéro accident.
Être un employeur de choix	Plusieurs dispositifs sont à l'œuvre pour atteindre cet objectif. Pour aller à l'essentiel, lisez : P. 16 - Enjeu Être un employeur de choix P. 18 - Notre école interne REEL Academy P. 20 - Nouvelles formations maintenance et nucléaire P. 20 - Transmettre nos valeurs P. 21 - MY HEROES : combiner sport & citoyenneté P. 22 - AWARE : féminisation des effectifs	Nous avons l'ambition d'être un employeur de référence dans les domaines : > de la montée en compétences des personnes et de leur épanouissement, > de la qualité de vie au travail, > de l'accueil et de l'intégration, > de la diversité et de l'égalité des chances, > de la solidarité, > du sens du et au travail.
Gouvernance	Pour aller à l'essentiel, lisez : P. 26 - Enjeu Gouvernance P. 28 - Actionnariat familial et ouverture aux salariés P. 29 - Éthique et croissance	Nous avons l'ambition d'être une entreprise exemplaire par la qualité de sa gouvernance, sa pratique de la transparence et le partage de la valeur.
Développer les énergies bas carbone avec nos parties prenantes	Pour aller à l'essentiel, lisez : P. 34 - Contribuer à la diminution des émissions de gaz à effet de serre dans les secteurs de l'offshore et du maritime P. 36 - L'électricité nucléaire à l'heure de la transition énergétique P. 41 - Décarboner l'industrie de l'aluminium	Nous apportons notre contribution à une industrie décarbonée via : > notre participation à la nouvelle génération de centrales nucléaires, > notre implication dans des projets innovants pour diminuer les émissions de GES, > le succès des initiatives dans l'énergie éolienne.
Réduire notre empreinte environnementale	Pour aller à l'essentiel, lisez : P. 44 - Enjeu Réduire l'empreinte environnementale de REEL International P. 46 - Évaluer l'empreinte carbone de nos équipements P. 47 - Diminuer l'impact de nos transports	Pour diminuer son empreinte, le groupe dispose de plusieurs leviers : > l'écoconception de nos produits et des transports associés, > la réduction des déchets et celle des matières premières mise en œuvre dans nos équipements, > la mise en œuvre d'un plan d'économie d'énergie couvrant l'ensemble de ses sites et de ses pratiques, > la promotion de comportements plus vertueux.

Chiffres-clés & indicateurs

Ces indicateurs reposent sur des données collectées sur l'exercice clos à fin 2022 et couvrent le périmètre de REEL International. En cas contraire, le périmètre de la donnée est précisé sous l'indicateur.

La santé et la sécurité	2022	18 <i>Nombre d'accidents de travail avec arrêt</i>	78% <i>% de sites sans accident de travail avec arrêt</i>	79% <i>% de managers formés au "savoir voir - savoir dire" la sécurité</i>	0 <i>Radioprotection : Nombre de salariés avec une dosimétrie > 10 mSv/an (Rappel : la réglementation française impose une limite de 20 mSv/an)</i>
Employeur de choix	2022	46% <i>% de salariés ayant souscrit à MY SHARE (programme d'actionnariat salarié) Vs nombre éligibles</i>	84 <i>Indice égalité hommes femmes (France)</i>	82% <i>compétences acquises Vs requises</i>	
Gouvernance	2022	33% <i>% de femmes au Conseil d'administration</i>	372 <i>Nombre de managers formés à l'anti-corruption</i>	1,3 <i>KPI d'indépendance financière : Dette brute / EBITDA</i>	1 <i>Ratio dette / cash - moyenne sur 12 mois</i>
Projets bas carbone	2022	33% <i>de l'activité sont réalisés dans le secteur des énergies bas carbone</i>	80% <i>part du budget R&D dédiée à des projets servant les énergies bas carbone</i>		
Empreinte environnementale 2022 (périmètre France)	2022	1769 <i>Ratio consommation d'électricité en kWh / effectif moyen (hors prestataires)</i>	6.16% <i>% de Véhicules a Faible Emission de CO₂ (VFE) commandés Vs total des véhicules commandés</i>	3.9 <i>Emission de CO₂ (en TCO₂) Vs chiffre d'affaires en M€ pour l'année 2019 (dernier bilan Gaz à Effet de Serre)</i>	<i>pour scopes 1 & 2</i>

/ Remerciements

De nombreux collaborateurs et parties prenantes ont participé à la réalisation de ce premier rapport de responsabilité. Leur implication illustre la mobilisation croissante qui est en train de se déployer au sein de notre organisation et l'intérêt de toutes et tous pour cette démarche de progrès. Nous les remercions ici pour leur engagement dans cette première édition.

/
**Direction
éditoriale**



Céline



Marie-France



Nicolas

Conception & réalisation

Histoire de comprendre
www.histoire-entreprises.fr
1 rue des rivières - CP 421
69338 Lyon cedex 09

Crédit photos

© EDF et © REEL

Malgré tous nos efforts pour retrouver l'ensemble des propriétaires des droits relatifs aux images publiées dans cet ouvrage, certains n'ont pu être identifiés. Qu'ils reçoivent ici nos sincères excuses et n'hésitent pas à se faire connaître, nous les intégrerons dans les prochaines éditions. Tous les noms de produits sont des marques déposées de leurs propriétaires respectifs.

Imprimé en novembre 2023
sur Coccon Silk, papier 100 % recyclé



www.reelinternational.com