

2.3 DÉFIS ET OBJECTIFS

| DÉFIS | ENGAGEMENTS 2010 | ÉCHÉANCE | STATUT 2010 |
|---|--|----------|--|
| ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ Voir page 19 | Plan de confidentialité des données à exécuter. | 2010 | ✓ |
| | Tous les salariés suivent la session de formation sur l'éthique et l'intégrité. | 2010 | ✓ |
| RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS Voir page 45 | Améliorer l'efficacité énergétique des produits* clés d'au moins 20% en 2010 (par rapport à 2008). *Produits nouveaux ou récemment développés, sur la courbe ascendante de leur cycle de vie. | 2010 | ✓ |
| | À partir de 2010, intégrer des données relatives à l'empreinte carbone dans les éco-déclarations des nouvelles familles de produits. | 2010 | ✓ |
| | Augmenter de 20% (par rapport à 2009) le reconditionnement des produits dans le monde entier afin d'en faire une alternative écologique à la mise au rebut et au recyclage. | 2010 | ✓ |
| RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE Voir page 55 | D'ici fin 2010, réduire de 10% les émissions de CO ₂ de nos sites par rapport à 2007. | 2010 | ✓ |
| | D'ici 2020, réduire notre empreinte carbone absolue (équivalent CO ₂) de 50% par rapport à 2008. | 2020 | ▶ |
| NOTRE CAPITAL HUMAIN Voir page 66 | Contrôler les progrès de la transformation au moyen d'enquêtes réalisées en interne. | 2010 | ✓ |
| | Poursuivre la simplification et la standardisation des processus RH en déployant le système d'information MyRH. Les systèmes et les outils doivent répondre aux besoins de l'activité et permettent une plus grande efficacité organisationnelle. | 2011 | ▶ |
| | Permettre à 80% des collaborateurs à haut potentiel de changer de fonction sous trois ans. | 2011 | ▶ |
| | Tripler le nombre de collaborateurs qui obtiennent une certification professionnelle, avec un impact sur l'évolution globale de leurs compétences et leur aptitude à l'emploi. | 2011 | ▶ |
| FONDATION ALCATEL-LUCENT Voir page 78 | Développer une méthode pour mesurer l'efficacité des fonds investis par la Fondation dans chaque programme, partout dans le monde. | 2010 | ✓ |
| | Encourager en permanence l'esprit de bénévolat des salariés dans l'ensemble du Groupe. | En cours | ▶ |
| | Mettre en place un outil efficace pour suivre et mesurer les actions de bénévolat au sein du Groupe. | 2010 | ✓ |
| CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT Voir page 85 | Évaluer les pratiques RSE de tous les fournisseurs clés* et préférentiels** afin de répondre aux attentes d'Alcatel-Lucent dans ce domaine * Les fournisseurs clés sont les fournisseurs principaux et stratégiques d'Alcatel-Lucent. ** Les fournisseurs préférentiels sont les fournisseurs à utiliser en priorité pour une famille d'achats donnée lors des nouveaux projets. | 2010 | ✓ |
| | S'appuyer sur les résultats obtenus pour élargir le programme aux autres achats généraux et à ceux liés à l'installation d'équipements. | 2010 | ✓ |
| | Mettre en place un programme d'amélioration systématique afin de s'assurer qu'à la fin 2012, 80% des fournisseurs actifs, dont les pratiques avaient précédemment été évaluées comme insatisfaisantes, deviennent à minima satisfaisantes et que des plans d'actions soient mis en place pour 20% restants. | 2012 | ▶ |
| | | | Alcatel-Lucent est sur le point d'atteindre son objectif, en 2008, qui consiste à évaluer tous les fournisseurs clés et préférentiels d'ici fin 2010. Début 2011, 97% des fournisseurs clés et préférentiels ont été évalués sur leur responsabilité d'entreprise. |
| | | | Le programme a été élargi à tous les domaines de la responsabilité d'entreprise (social, santé et sécurité, éthique) et des objectifs pour 2011 ont été définis. |
| | | | En cours. Le pourcentage actuel est de 53%. |

✓: objectif atteint

▶: en cours

DÉFIS

ENGAGEMENTS POUR LES ANNÉES À VENIR

ÉCHÉANCE

| DÉFIS | ENGAGEMENTS POUR LES ANNÉES À VENIR | ÉCHÉANCE |
|--|---|----------------------------|
| ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ Voir page 19 | [NOUVEAU] Publication des statistiques relatives aux violations du code de bonne conduite du Groupe. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Le programme de confidentialité et de protection des données a été audité en externe par PricewaterhouseCoopers en 2009; le Groupe doit réaliser des audits de suivi en 2011 afin de vérifier la mise en œuvre des recommandations. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Prendre en compte le facteur éthique dans le processus 2011 de gestion de la performance. | 2011 |
| | [NOUVEAU] 100% de nos collaborateurs doivent avoir consulté et pris connaissance du code de bonne conduite d'Alcatel-Lucent. | 2011 |
| | [NOUVEAU] 100% des responsables d'équipes doivent avoir suivi une formation sur l'éthique du management. | 2011 |
| DES PRODUITS PLUS RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT Voir page 45 | Améliorer l'efficacité énergétique des produits clés* d'au moins 25% d'ici 2012 (par rapport à 2010). * Produits nouveaux ou récemment développés, sur la courbe ascendante de leur cycle de vie. | 2012 |
| | [NOUVEAU] Améliorer l'efficacité énergétique fonctionnelle du système lightRadio™ d'au moins 75% d'ici 2015 (par rapport à 2008). | 2015 |
| | [NOUVEAU] D'ici 2012, en capitalisant sur l'innovation, définir une méthodologie commune afin de mesurer l'empreinte carbone des produits de télécommunication réseau, sur l'ensemble de leur cycle de vie. | 2012 |
| | [NOUVEAU] Éliminer le PVC de tous les produits d'ici 2015*. * Sous réserve de la disponibilité d'alternatives techniques, dont l'impact environnemental et économique est satisfaisant. | 2015 |
| | [NOUVEAU] D'ici fin 2011, accroître de 40% le nombre de stations de base déployées utilisant des énergies alternatives (par rapport à 2010). | 2011 |
| RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE Voir page 55 | À l'horizon 2020, réduire notre empreinte carbone (équivalent CO ₂) de 50% par rapport à 2008. | 2020 |
| | [NOUVEAU] D'ici fin 2013, réduire la consommation d'eau de 20% par rapport à 2010. | 2013 |
| NOTRE CAPITAL HUMAIN Voir page 66 | Poursuivre la simplification et la standardisation des processus RH en déployant le système d'information MyRH; les systèmes et les outils doivent répondre aux besoins de l'entreprise et permettre une plus grande efficacité organisationnelle. | 2011 |
| | Permettre à 80% des collaborateurs à haut potentiel d'occuper une nouvelle fonction sous trois ans. | 2011 |
| | Tripler le nombre de collaborateurs ayant obtenu une certification professionnelle ayant un impact sur l'évolution globale de leurs compétences et sur leur employabilité. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Lancer un programme sur 3 ans incluant des plans de développement et des mesures de la performance du capital humain. | 2012 |
| | [NOUVEAU] Augmenter la mobilité interne de 20% dans le monde entier d'ici fin 2011. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Lancer un programme d'accréditation professionnelle sur 3 ans dans l'ensemble du Groupe à l'aide d'une formation unique et d'un système d'accréditation s'appliquant à toutes les fonctions essentielles; tripler la population certifiée People@ALU entre 2009 et 2011. | D'ici fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Lancer en 2011 la certification SA 8000 dans un des pays majeurs d'Alcatel-Lucent pour une certification en 2012, puis l'étendre à tous les pays les plus importants d'ici 2014. | 2011-2014 |
| | [NOUVEAU] Développer les évolutions et la mobilité du management localement; + 50% d'embauches universitaires d'ici 2012. | D'ici 2012 |
| | [NOUVEAU] D'ici 2014, accroître la représentation des femmes dans les postes de direction - soit + 20% de femmes parmi les cadres dirigeants d'ici 2012 - pour qu'elle devienne au moins équivalente à la représentation des femmes au sein du Groupe. | 2012-2014 |
| | [NOUVEAU] Développer les accords existants sur l'égalité des salaires: engager des discussions en Europe et en Asie d'ici fin 2011; d'ici 2014, réduire à moins de 5% les écarts de salaires inexplicables entre hommes et femmes. | 2011-2014 |
| | [NOUVEAU] Développer les accords de télétravail dans 20 pays clés d'ici 2012. | D'ici 2012 |
| | [NOUVEAU] Finaliser les discussions sur le comité global pour l'information et le dialogue d'ici fin 2011. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Définir les critères pour mesurer les performances de la direction générale en matière de développement durable. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Créer un système de gestion des connaissances et des plateformes interactives pour l'ensemble du Groupe; rééquilibrer le portefeuille de formations afin de promouvoir une plus grande mobilité des collaborateurs et offrir davantage de possibilités d'évolution dans l'entreprise; objectif 2011: passer le rapport entre formations internationales/locales de 40/60 aujourd'hui à 55/45. | 2011-2013 |
| [NOUVEAU] Lancer d'ici fin 2011 un programme d'inclusion GenY parrainé par l'ensemble du Groupe. | D'ici fin 2011 | |
| FONDATION ALCATEL-LUCENT Voir page 78 | Promouvoir le bénévolat auprès des collaborateurs de l'ensemble du Groupe. | En cours |
| | [NOUVEAU] Optimiser nos futurs programmes d'aide 1) en formant nos collaborateurs sur nos investissements sociaux, 2) en ouvrant les appels à projets aux ONG locales, 3) en sensibilisant les personnes sur l'impact de ces programmes. | 2011 |
| | [NOUVEAU] En 2011, tous les nouveaux programmes d'aide seront mesurés par un système de contrôle et d'évaluation. | 2011 |
| CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT Voir page 85 | [NOUVEAU] Inclure d'ici fin 2011 des exigences de RSE dans 70% des secteurs d'approvisionnement, pour l'achat de services/produits destinés à une utilisation interne. | D'ici fin 2011 |
| | Mettre en place un plan d'amélioration systématique pour les fournisseurs dont les évaluations RSE ne sont pas satisfaisantes. D'ici fin 2012, 80% des fournisseurs actifs évalués doivent obtenir, au minimum une évaluation satisfaisante, et des plans d'amélioration doivent être mis en place pour les 20% restants. L'objectif intermédiaire est de 63% de fournisseurs évalués satisfaisants d'ici fin 2011. | D'ici fin 2011 et fin 2012 |

DÉFIS
ENGAGEMENTS POUR LES ANNÉES À VENIR
ÉCHÉANCE

| | | |
|--|--|----------------|
| GOVERNANCE Voir page 12 | [NOUVEAU] Garantir une meilleure diversité au conseil d'administration d'ici 2012. | D'ici 2012 |
| | [NOUVEAU] Améliorer le niveau et la qualité des informations communiquées au conseil d'administration d'ici 2011. | D'ici 2011 |
| GESTION DES RISQUES ET DES CRISES Voir page 17 | [NOUVEAU] Disposer de trois cartographies des risques de l'entreprise, au niveau régional, actualisées tous les 2 ans. | D'ici fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Mettre à jour la cartographie des risques de l'entreprise, au niveau du Groupe. | D'ici fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Pour 80% des risques majeurs, des mesures de prévention et un suivi seront mis en place. | D'ici fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Organiser une revue annuelle de la gestion des risques de l'entreprise par le comité audit & finance. | 2011 |
| | [NOUVEAU] Couvrir plus de 90% des fonctions critique, grâce au programme global et consolidé de gestion de continuité d'activité. | D'ici fin 2012 |
| PARTIES PRENANTES Voir page 28 | [NOUVEAU] Signer un protocole d'accord avec l'Association pour la Médecine et la Recherche en Afrique (AMREF) afin de former le personnel de santé <i>via</i> des téléphones ou d'autres terminaux mobiles. | Fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Signer un protocole d'accord avec l'Université IGNOU afin de soutenir les projets de formation à distance, dans les régions rurales et mal desservies de l'Inde. | Fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Par l'intermédiaire de l'équipe relations institutionnelles, promouvoir des projets numériques dans les pays du monde entier afin d'offrir à tous les avantages des TIC, avec l'établissement d'un plan de l'Union européenne d'ici mi-juillet 2011. | Fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Par l'intermédiaire de l'équipe relations institutionnelles, promouvoir avec les autorités publiques les meilleures politiques de responsabilité d'entreprise, plus particulièrement en matière de gouvernance, afin d'améliorer la législation et les initiatives volontaires ; nous chercherons à promouvoir les pratiques les plus efficaces dans les sommets du G8/G20 en 2011. | Fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Par l'intermédiaire du Forum économique mondial, jouer un rôle majeur dans la mise en place d'un cadre de référence en termes de diversité hommes-femmes. | D'ici 2012 |
| | [NOUVEAU] Par l'intermédiaire du Forum économique mondial, parrainer une initiative des Jeunes Dirigeants du Monde pour promouvoir l'économie numérique en Europe. | D'ici 2012 |
| | [NOUVEAU] Au travers de notre Fondation Alcatel-Lucent, offrir une formation numérique à 13 500 enfants au cours des trois prochaines années, jusqu'en 2014. | 2014 |
| RELATIONS AVEC LES CLIENTS Voir page 33 | [NOUVEAU] Obtenir un taux de réponse de 45 à 55% (55% étant le <i>"best in class"</i>) pour les enquêtes portant sur les relations clients et les produits. | D'ici fin 2011 |
| | [NOUVEAU] Élaborer une enquête avec nos partenaires commerciaux en 2011, afin d'améliorer nos relations et notre efficacité, et de mieux servir nos clients. | D'ici fin 2011 |
| GESTION DE L'INNOVATION Voir page 34 | [NOUVEAU] Au cours des trois prochaines années, tripler les projets de recherche avec des universités dans le domaine des technologies liées au développement durable. | D'ici 2014 |
| | [NOUVEAU] Doubler le pourcentage de projets de recherche directement dédiés aux technologies éco-efficaces, c'est-à-dire les innovations qui ont pour fonction première et résultat de réduire la consommation énergétique et électrique, etc., comme par exemple le projet de réseaux d'antennes actives (ou le réseau d'antennes à grande portée développé pour GreenTouch™ qui exploite une technologie existante – le Massive MIMO – pour accroître l'efficacité énergétique plutôt que la capacité) ; calendrier sur 3 ans. | D'ici 2014 |
| | [NOUVEAU] Doubler le pourcentage de projets de recherche qui ont une incidence indirecte (ou présentent un avantage) en matière de développement durable, comme par exemple le cube lightRadio™ ; calendrier sur 3 ans. | D'ici 2014 |
| | [NOUVEAU] Dans ce calendrier, le pourcentage cible (total consolidé) de projets qui aboutissent à des innovations présentant un avantage direct ou indirect en matière d'environnement durable est d'environ 30% des projets de recherche. | D'ici 2014 |