

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



GROUPE  
**HIOLE**  
DEVELOPPEMENT  
RSE Industriel et  
Responsable



2024-2025

# Sommaire



## L'Edito p.4

de Véronique HIOLLE,  
Directrice Générale Déléguée

## L'Essentiel du Groupe

p.5

Un peu d'histoire  
Le Groupe aujourd'hui  
Nos chiffres clés  
Nos valeurs fondamentales  
La Gouvernance  
Les Temps forts 2024 en images  
Notre démarche RSE



## Nos engagements collaborateurs

p.23

Santé et sécurité  
Diversité, équité et inclusion  
Formation et gestion de carrières  
Dialogue social  
Conditions de travail



## Nos engagements Développement Durable

p.35

La gestion durable des ressources  
La réduction de l'empreinte carbone  
La sensibilisation et la formation des collaborateurs

## Cap sur 2030

p.44

Une stratégie industrielle multi-sectorielle et internationale  
L'immobilier, un atout pour notre ambition industrielle  
Un plan de recrutement ambitieux



## Indicateurs extrafinanciers

p.46



# L'Edito

**Véronique HIOLE**

Directrice Générale Déléguée

Dans un monde toujours plus instable, agité par de multiples crises et perturbé par des guerres aux frontières de l'Europe, je suis fière de représenter un groupe industriel familial qui affiche depuis de nombreuses années une croissance régulière et un développement durable.

2024, dans le même axe que l'année 2023, a été une année particulièrement intense, jalonnée de défis techniques et de challenges humains. Tous ces défis ont été relevés avec succès.

Cette réussite remarquable témoigne de l'engagement de tous nos collaborateurs, de la cohésion de nos équipes et des synergies entre toutes les filiales du Groupe HIOLE.

Avec un effectif de plus de 1100 personnes et un chiffre d'affaires dépassant les 122 millions d'euros en 2024, le Groupe HIOLE a franchi une nouvelle étape alliant performance économique, responsabilité sociétale et exigence environnementale.

Nous avons dépassé les objectifs fixés et posé de nouvelles pierres au bel édifice qu'est déjà le Groupe HIOLE. Nous œuvrons aujourd'hui à bâtir toujours plus haut le groupe de demain.

Notre plan « Cap sur 2030 » est ambitieux et s'inscrit dans une démarche générale d'amélioration continue et de développement durable.

Les femmes et les hommes qui composent le Groupe HIOLE sont au cœur de cette stratégie. Nos collaborateurs sont les atouts incontestés du Groupe et rien n'aurait pu et ne sera possible sans leur engagement, leur implication au quotidien. Nos « engagements collaborateurs » doivent être à la hauteur de leur contribution. Nos « engagements développement durable » le seront tout autant car nous sommes convaincus qu'un avenir industriel doit être un avenir responsable, solidaire et respectueux de l'environnement.

Tous ensemble, conscients des enjeux environnementaux et sociétaux, nous poursuivrons cette belle aventure industrielle et humaine.



# L'Essentiel du Groupe



Un peu d'histoire	<a href="#">p.7</a>
Le Groupe aujourd'hui	<a href="#">p.8</a>
Nos chiffres clés	<a href="#">p.11</a>
Nos valeurs fondamentales	<a href="#">p.12</a>
La Gouvernance	<a href="#">p.13</a>
Les Temps forts 2024 en images	<a href="#">p.15</a>
Notre Démarche RSE	<a href="#">p.17</a>

“

*“Notre plan « Cap sur 2030 » est ambitieux et s'inscrit dans une démarche générale d'amélioration continue et de développement durable.”*

# Un peu d'histoire

**1976**

## DÉVELOPPEMENT DE FILIALES SPÉCIALISÉES

Dans les métiers stratégiques du monde industriel



## CRÉATION DU GROUPE

Sous l'impulsion de 4 personnes dont Jean-Michel HIOLLE, Président fondateur

**1980**



## MONDIALISATION ET ENVIRONNEMENT

Premiers grands transferts industriels transcontinentaux et création du pôle Services et Environnement

**1990**



## ENTRÉE EN BOURSE ET CROISSANCE EXTERNE



**2000**

## ESSOR DU PÔLE FERROVIAIRE

Avec chaque année des taux de croissance à deux chiffres

**2010**



## DÉVELOPPEMENT À L'INTERNATIONAL

Après des implantations réussies au Maroc et en Algérie le Groupe ouvre des filiales en Suisse, au Canada et au Sénégal

**2018**



## L'ANNÉE DES INAUGURATIONS

Le Centre de Maintenance Ferroviaire et le Centre de Formation pour Apprentis "HIOLLE ACADEMY"

**2022**



## CROISSANCE EXTERNE

Qui vient renforcer les compétences et la présence du Groupe dans le domaine des machines spéciales et de la robotique.

**2023**



**CAP  
sur 2030**

# Le Groupe aujourd'hui

## Nos secteurs d'activité

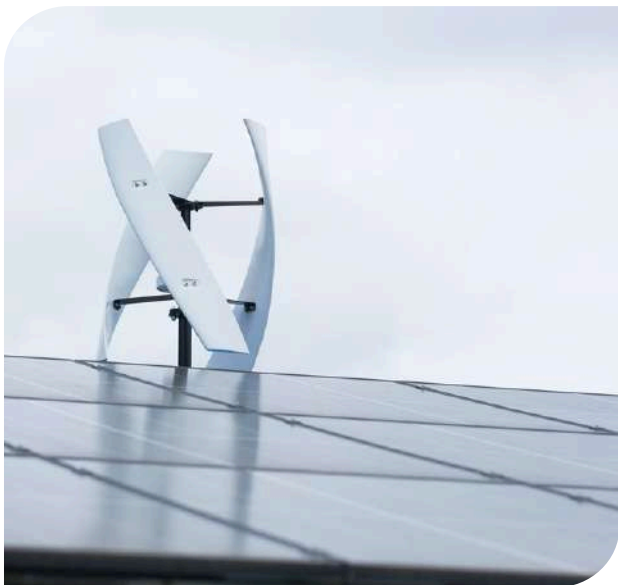
Le Groupe HIOLE évolue dans 4 grands secteurs d'activité :



**FERROVIAIRE, MATÉRIELS ROULANTS  
ET INFRASTRUCTURES**



**AÉRONAUTIQUE  
ET DÉFENSE**



**ÉNERGIES DÉCARBONÉES, ENVIRONNEMENT  
ET RESSOURCES NATURELLES**



**INDUSTRIES, SERVICES ET  
ÉQUIPEMENTS**

## Nos savoir-faire

La maîtrise technique des équipes du Groupe s'illustre dans **8 savoir-faire complémentaires**, une force qui nous permet de mener et maîtriser des projets de A à Z.



**CÂBLAGE D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES**



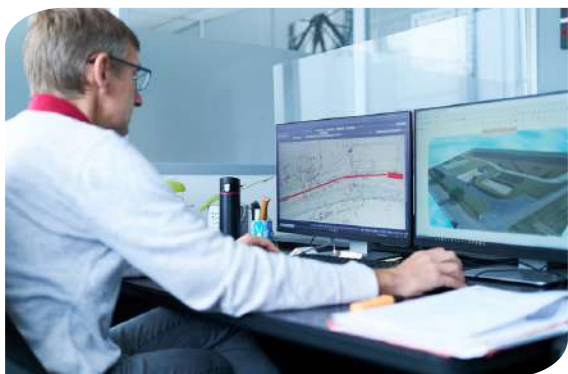
**AUTOMATISME ET ROBOTIQUE**



**CHAUDRONNERIE, CONSTRUCTION MÉTALLIQUE ET USINAGE DE PRÉCISION**



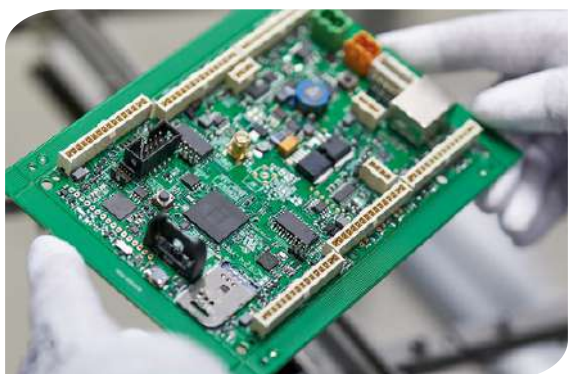
**LOGISTIQUE, STOCKAGE, GESTION ET RÉNOVATION IMMOBILIÈRE**



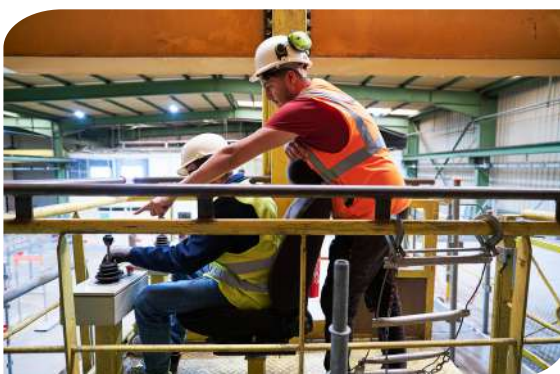
**INGÉNIERIE CONSEIL**



**MAINTENANCE INDUSTRIELLE, AÉRONAUTIQUE ET FERROVIAIRE**



**FABRICATION ET INTÉGRATION DE CARTES ÉLECTRONIQUES**



**FORMATION CONTINUE ET APPRENTISSAGE**

# Nos implantations

Historiquement implanté dans le Nord de la France (Valenciennes), le Groupe dispose aujourd'hui d'implantations industrielles sur tout le territoire national.

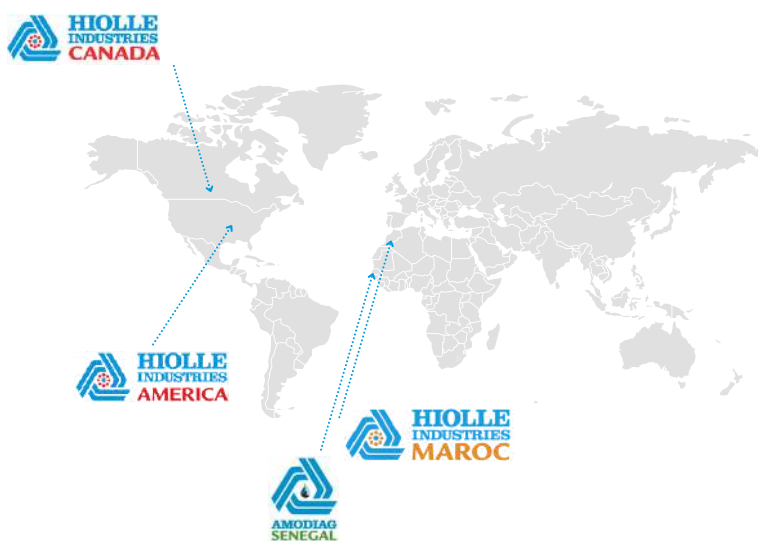
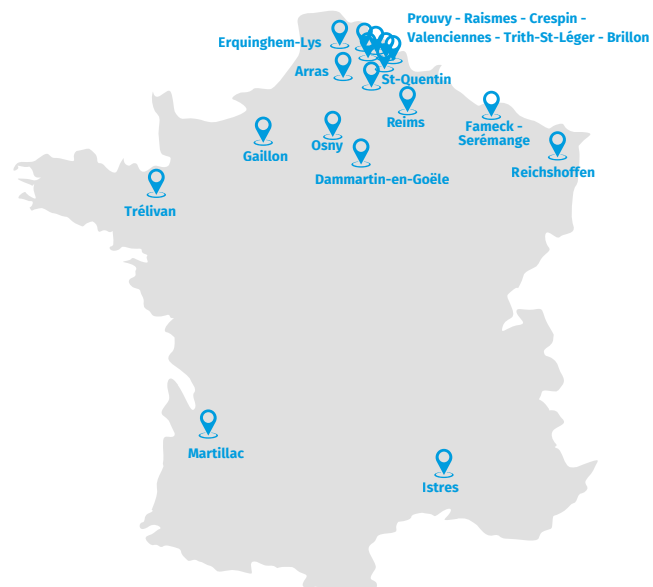
Avec près de 20 hectares couverts répartis sur 20 implantations dont 12 sites industriels en pleine propriété, le Groupe est doté d'un parc immobilier hors norme et de moyens de production performants.

- 140 000 m<sup>2</sup> couverts pour 640 000 m<sup>2</sup> de terrains
- Des possibilités importantes d'extension
- Des moyens lourds de manutention et de levage
- Des zones de stockage importantes

Fort de cet atout immobilier, notre ambition industrielle est une croissance de 45 % en 5 ans.

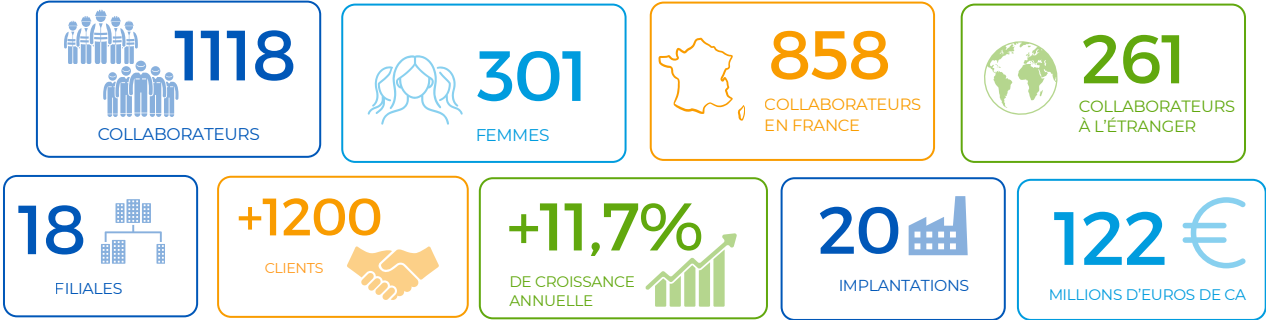
Le Groupe HIOLE, c'est également une présence à l'international avec 4 filiales étrangères : HIOLE Industries Maroc, HIOLE CANADA, HIOLE AMERICA et Amodiag Sénégal.

Depuis 2015, HIOLE Industries Maroc basée à Casablanca est devenue le site avec le plus d'effectif (260 personnes en 2024).

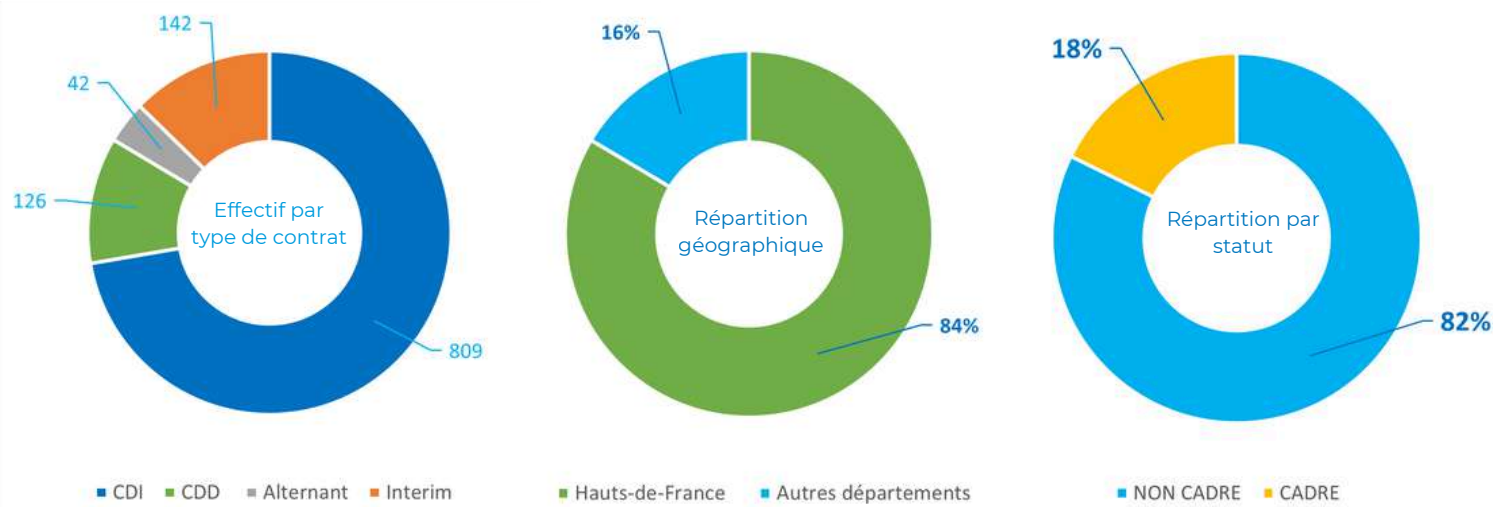


# Nos chiffres clés 2024

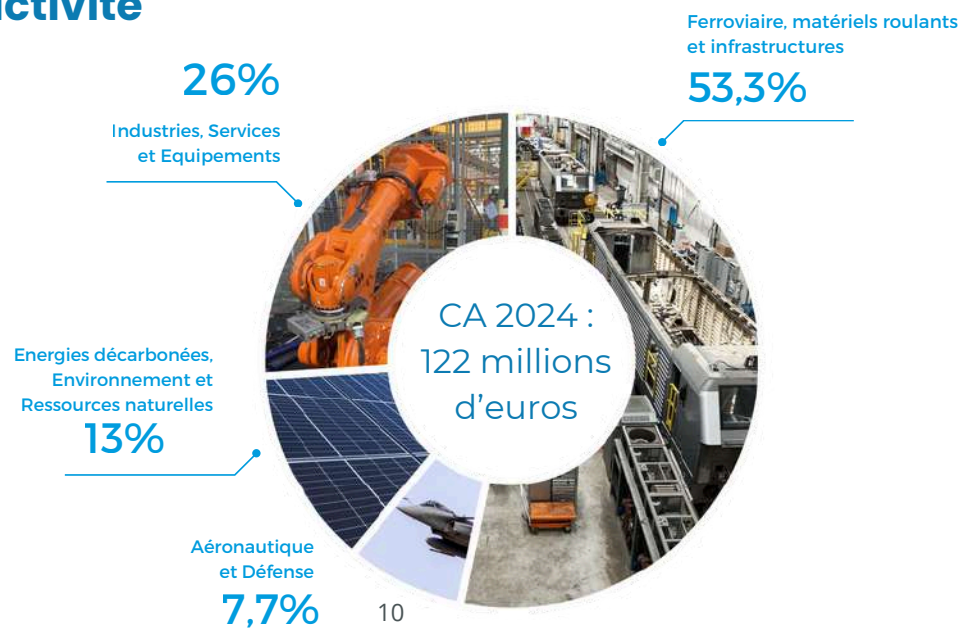
Près de **50 ANS** d'expérience



## Données sociales



## Répartition du CA par secteur d'activité



# Nos valeurs fondamentales



## Respect



Le Respect permet de construire une ambiance propice au succès, à la crédibilité et à l'excellence.

Le respect revêt plusieurs formes différentes : respect des règles, respect des contrats, respect des engagements, respect des lois, respect de l'outil de travail, respect des personnes, respect de la différence et de la diversité.

Le respect concerne l'ensemble des acteurs liés à l'entreprise.



## Innovation



L'Innovation permet d'évoluer en fonction du contexte ou des opportunités et des besoins des parties prenantes ; d'adopter de nouveaux outils ou comportements ou méthodes de travail ; d'être ouvert au monde et aux idées pour évoluer en permanence.

L'innovation est créatrice de valeurs, d'emplois et de compétences. Elle est aussi protectrice de l'environnement.



## Engagement



L'Engagement permet de créer un lien commun porteur de sens, source de réussite et de relations durables, pour que réussisse l'Entreprise.

Outre son engagement contractuel et moral auprès de ses employés, partenaires, clients, de la société, et pour l'environnement, le Groupe HIOLLE dans sa démarche d'excellence aspire à l'engagement individuel : celui qui amène chacun de nous à se dépasser.



“

La valeur des Hommes ne se voit pas dans un bilan, c'est pourtant elle qui fait ses résultats.

”

Jean-Michel HIOLLE

Président Fondateur du Groupe HIOLLE

# La Gouvernance

## Le Comité de stratégie

Un actionnariat  
**famial avec 3 générations**



Jean-Michel  
HIOLLE



Véronique  
HIOLLE



Olivier  
HIOLLE



Julien GAPSKI-  
HIOLLE



Morgane HIOLLE-  
BUIRETTE

Et des administrateurs  
**indépendants**



Jean  
CHEVAL



Jean-Marie  
DUVIVIER



Christian  
OLIVIER



Jean-Yves  
BACON



Bruno  
FONTAINE

## Le Comité de Direction

**Véronique HIOLE**  
Directrice Générale Déléguée

HIOLE DEVELOPPEMENT



**Olivier HIOLE**  
Directeur Général Délégué

HIOLE DEVELOPPEMENT



**David BAUDUIN**  
Directeur Général Délégué

HIOLE TECHNOLOGIES



**Aïd MAOUCHE**  
Directeur Général Délégué

HIOLE TECHNOLOGIES



**Thierry CAPON**  
Directeur Général Délégué

HIOLE TECHNOLOGIES



**Thierry FAVREZ**  
Directeur Général Délégué

HIOLE TECHNOLOGIES



**Laurent FRERE**  
Directeur d'Exploitation

TEAM



**Jean-Marc MASCART**  
Directeur d'Exploitation

EUROP'USINAGE



**Xavier BLEU**  
Directeur du Développement

HIOLE LOGISTIQUE



**Julien CHOLEY**  
Directeur d'Exploitation

GRAFF



**Yann HEUMEL**  
Directeur Général

AMODIAG ENVIRONNEMENT



**Eric DOUILLARD**  
Directeur Général

PRO FORMATION



**Julien GAPSKI-HIOLE**  
Directeur immobilier

HIOLE DEVELOPPEMENT



**Morgane HIOLE-BUIRETTE**  
Directrice RSE

HIOLE DEVELOPPEMENT

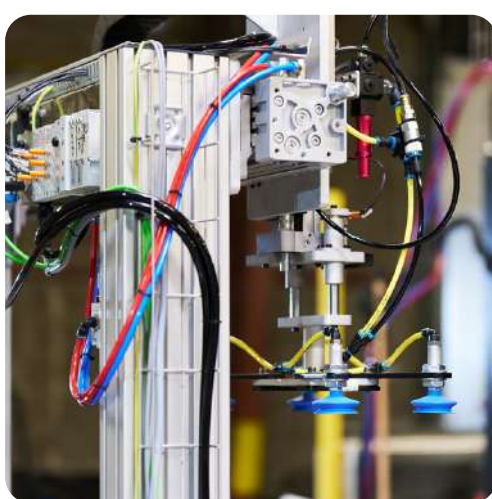
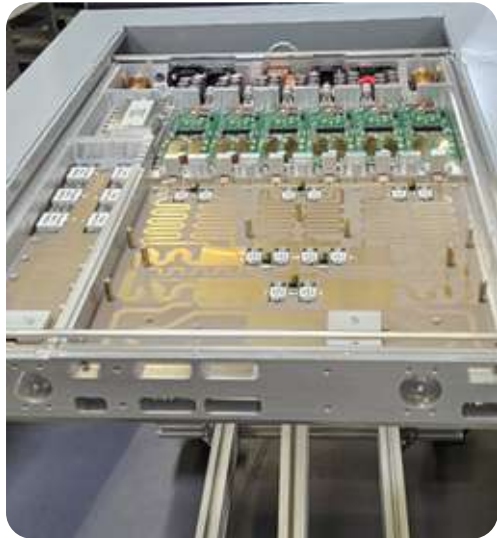


# Les temps forts 2024 en images

Retour en images sur une année :

- **INTENSE** ponctuée de challenges humains, de défis techniques et commerciaux tous réussis,
- **EXCEPTIONNELLE** marquée par un plan de charges soutenu et une croissance à deux chiffres.





# Notre Démarche RSE

Nous pensons qu'une démarche RSE pour être performante doit être intégrée et cohérente avec la stratégie globale de l'entreprise. Elle doit impliquer l'ensemble des parties prenantes, employés, clients, fournisseurs et communauté locale, afin de garantir une approche collaborative et inclusive.



Morgane, Directrice RSE



Philippe, Ambassadeur RSE



Anne-Laure, Ambassadrice RSE



Thierry, Directeur RSE de HIOLE Technologies

## Les acteurs de notre démarche

Notre approche en matière de RSE ainsi que les acteurs concernés évoluent en fonction de nos actions passées et nos engagements futurs.

Notre démarche RSE mobilise de nombreuses parties prenantes internes, à tous les niveaux hiérarchiques, dans une logique d'amélioration continue visant à intégrer de manière cohérente les enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans le quotidien de nos entreprises.

Aux acteurs historiques de la démarche, membres du Comité de pilotage RSE, sont venus se greffer de manière régulière, des collaborateurs de toutes les filiales.

Ces derniers sont des cadres, des managers de proximité, des opérateurs, des techniciens ou encore des représentants du personnel et sont présents sur différents sites du Groupe.

Chacun transmet et partage, lors de réunions de travail, son ressenti sur les actions passées ou à venir, ses idées pour les actions futures et ses bonnes pratiques.

Les compétences et domaines d'expertise des acteurs de la démarche sont multiples et nécessaires, **pour formaliser et mettre en oeuvre la démarche RSE du Groupe dans toutes nos filiales.**

*“Notre démarche est également guidée par des politiques précises et fondée sur des objectifs clairs, mesurables et transparents, permettant d'évaluer les progrès réalisés. En outre, elle prend en compte les enjeux environnementaux, sociaux et économiques, tout en s'engageant à améliorer continuellement les pratiques du Groupe afin de créer un impact positif à long terme. Nous veillons également à instaurer une communication ouverte et honnête sur les actions entreprises et les résultats obtenus, pour renforcer ainsi la confiance et la crédibilité de l'entreprise.”*

## Les politiques du Groupe qui guident notre démarche RSE

Ces politiques, rédigées annuellement et signées par l'ensemble du Comité de Direction du Groupe HIOLLE, incarnent notre ambition de faire mieux chaque jour, pour nos collaborateurs, nos partenaires, et la planète.



### Politique Environnementale

Nous nous engageons à réduire notre empreinte environnementale à chaque étape de nos processus de production et à contribuer activement à la transition énergétique et écologique de nos secteurs d'activité. Le respect des normes environnementales n'est pas seulement une obligation légale, mais également un levier d'innovation et de compétitivité.



### Politique d'Achats Responsables

Nous reconnaissons l'importance de travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et notre engagement envers des pratiques durables, éthiques et socialement responsables.

Cette politique s'applique à l'ensemble des acteurs de la supply chain : les services achats, les chefs de projet, les sous-traitants, les fournisseurs et les clients.



### Politique Sociale et Droits humains

Nous souhaitons faire du Groupe un lieu de travail où chacun se sente bien, en valorisant nos collaborateurs, notre principal atout. Ils doivent évoluer dans un environnement sûr, sain et respectueux, où le talent, la diversité et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle sont pris en compte.

Nous offrons un cadre stimulant, des perspectives d'évolution et encourageons un climat d'ouverture, de respect et de liberté d'expression.



### Politique de Sécurité des Systèmes d'information

Dans un contexte économique de plus en plus numérisé, la Sécurité des Systèmes d'Information (SSI) est devenue un enjeu majeur pour les groupes industriels. La protection des données, la continuité des activités et la préservation de la réputation de l'entreprise sont des priorités qui nécessitent des engagements forts et structurés. Les tensions géopolitiques actuelles augmentent par ailleurs les menaces qui pèsent sur nos systèmes d'information. C'est pourquoi le Groupe, renforce son service informatique, adopte une démarche proactive pour mieux se préparer aux défis de la sécurité numérique et se dote de tout un arsenal de protection.

## Nos engagements en Sécurité des Systèmes d'Information

Le Groupe a établi une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information claire et exhaustive. Cette politique définit les objectifs de sécurité, les responsabilités des différents acteurs et les procédures à suivre en cas d'incident.

Toutes les parties prenantes sont impliquées, y compris la Direction, les équipes informatiques, les utilisateurs, ainsi que les partenaires externes. Ce cadre politique est régulièrement mis à jour pour s'adapter aux évolutions technologiques et aux nouvelles menaces.

Le Groupe développe également des actions pour sensibiliser et former ses salariés à la sécurité. Les employés doivent être conscients des risques liés à l'utilisation des systèmes d'information et formés aux bonnes pratiques. Des sessions de formation régulières, des simulations d'attaques et des campagnes de sensibilisation permettent de créer une culture de la sécurité au sein de l'entreprise. Cela réduit les risques d'erreurs humaines, souvent à l'origine des failles de sécurité.

Par ailleurs, le Groupe s'est engagé dans une remise à niveau de ses moyens techniques de sécurité. Cela inclut l'utilisation de pare-feu, de systèmes de détection d'intrusion, de solutions antivirus et de chiffrement des données sensibles. De plus, la gestion des accès est plus rigoureuse, avec des droits d'accès clairement définis et limités aux seules personnes autorisées. L'audit régulier des systèmes et des réseaux permet de détecter les vulnérabilités, de mesurer le niveau effectif de sécurité et de mettre en place des actions correctives.

Un autre engagement clé est la mise en place d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) et d'un Plan de Reprise après Sinistre (PRS). Ces plans permettent de garantir la continuité des opérations en cas de cyberattaque ou de défaillance technique.



## Nos engagements éthiques

Soucieux d'agir avec intégrité, responsabilité et transparence, nous avons formalisé depuis 2023 nos principes éthiques dans une charte à destination de l'ensemble de nos collaborateurs.

Par ailleurs, notre code de conduite RSE et éthique à destination de l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants définit les attentes du Groupe.

Ensemble, ces documents constituent un socle commun qui renforce la confiance avec nos parties prenantes et garantit un développement durable.

Nous interdisons formellement le recours au travail des enfants au sein de toutes nos entités, en France comme à l'international tout comme nous proscrivons le recours au travail dissimulé, sous toutes ses formes.

Nous veillons à ce que nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires respectent les mêmes principes éthiques.

Des clauses contractuelles, des audits et des évaluations sont mis en place pour s'assurer qu'aucune forme de travail des enfants ni de travail clandestin n'est tolérée dans les chaînes de valeur.

Ces éléments sont formalisés dans la Politique Sociale et Droits Humains du Groupe.



## Nos engagements qualité

Dans des secteurs exigeants tels que le ferroviaire, l'aéronautique ou le médical, nous voyons les certifications comme des éléments essentiels pour garantir la qualité et la sécurité de nos produits et services.

Elles reflètent notre engagement constant à respecter les normes les plus strictes et à offrir à nos clients des solutions fiables et conformes aux plus hauts standards de l'industrie.

En 2024 le Groupe a reçu de nouvelles certifications qui étendent nos possibilités dans les secteurs aéronautique et médical.

La certification ISO 13485 établit les exigences relatives à un système de management de la qualité propre au secteur des dispositifs médicaux tandis que la certification CAAC permet de développer l'activité de réparation pour l'aviation civile chinoise.

Le Centre de Formation du Groupe a été reconnu quant à lui comme organisme ayant la possibilité de délivrer la certification CLOE relative à l'apprentissage des langues étrangères.

Le Groupe HIOLE et ses filiales se dotent également de différents labels soulignant nos engagements sur diverses thématiques dont l'innovation et l'environnement.

Pour exemple, HIOLE Technologies a reçu lors de sa première évaluation Ecovadis le badge "Entreprise Engagée" et a réussi à faire évoluer son évaluation grâce à ses engagements et diverses actions mises en place au cours de l'année.

HIOLE Technologies obtient ainsi en 2025 une médaille de bronze.

En plus de ses certifications, le Groupe HIOLE s'engage aux côtés de différents partenaires locaux et syndicats professionnels.

Membre du GICAT, GIFAS ou encore de l'AIF, ces clusters et syndicats favorisent les stratégies collectives, préservent nos secteurs d'activités et font rayonner nos industries et métiers.



### AGRÉMENTS PART21G ET PART 145



# Notre contribution aux

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Bien qu'ils soient tous importants et interdépendants, certains ODD fixés par l'ONU sont plus pertinents pour notre Groupe au regard de nos activités et métiers.

10 ODD s'alignent avec nos propres objectifs et stratégies. :



### BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

**Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.**

La prévention des risques professionnels, la protection de la santé des salariés et l'amélioration des conditions de travail sont des priorités pour nos entreprises.



### ÉDUCATION DE QUALITÉ

**Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie.**

Depuis 2022, nous sommes engagés dans la formation par l'intermédiaire de notre Centre de Formation et de notre Centre de Formation pour apprentis.



### ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

**Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.**

L'égalité entre les sexes est un enjeu majeur dans le secteur. Nous nous engageons à promouvoir la mixité de nos métiers.



### EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

**Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau.**

Par l'intermédiaire de notre bureau d'ingénierie dans l'eau, nous sommes plus que jamais engagés dans la préservation de la ressource en eau.



### ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

**Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.**

Depuis 20 ans, nous sommes engagés dans les énergies renouvelables. Nous exploitons 8 centrales photovoltaïques sur toitures industrielles.



## TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



**Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.**

Avec notre CFA, nous offrons de nouvelles perspectives d'emploi aux jeunes et personnes en recherche d'emploi. L'investissement futur dans l'agglomération Maubeuge Val de Sambre contribuera à la croissance économique du territoire.

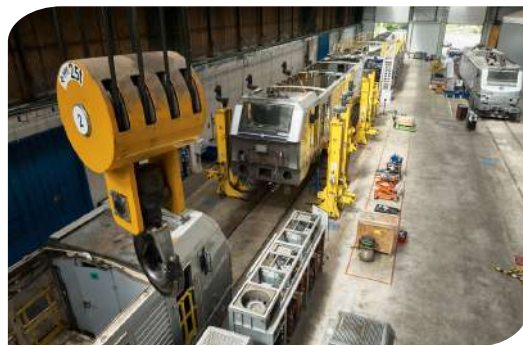


## INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



**Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.**

En modernisant nos outils de production, en investissant dans des infrastructures performantes et durables et en favorisant l'innovation responsable, nous participons à une croissance durable.



## INÉGALITÉS RÉDUITES



**Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.**

En nous engageant pour la diversité sociale, culturelle et générationnelle nous jouons un rôle clé dans la réduction des inégalités et la construction d'un environnement de travail plus équitable et respectueux.



## CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



**Etablir des modes de consommation et de production durables.**

En nous engageant dans des pratiques d'achats responsables et des filières de recyclage et revalorisation, nous mettons en oeuvre des pratiques durables.



## MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



**Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.**

Nous mettons en place des actions pour la réduction de notre empreinte carbone : optimisation de la consommation d'énergie, favorisation des énergies renouvelables, choix d'investissement et de production durables.





# Témoignage

**Julien CHAMAGNE**

Directeur des Ressources Humaines

Nous voulons que le Groupe HIOLLE soit un lieu où il fait bon travailler. Nous savons que nos collaborateurs représentent notre principal atout.

Ils doivent bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, où le talent et le mérite personnel sont reconnus, la diversité valorisée, la vie privée respectée et le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pris en compte.

Nous croyons qu'il est important d'offrir à nos collaborateurs un environnement stimulant, des perspectives d'évolution motivantes, ainsi que la possibilité de changer les choses.

Nous encourageons un climat d'ouverture, de courage, de générosité et de respect, pour que chaque collaborateur se sente libre d'exprimer ses questions, ses idées et ses préoccupations.

Nos engagements collaborateurs se structurent ainsi en 5 grands axes :

- Santé et sécurité
- Diversité, équité et inclusion
- Formation et gestion de carrière
- Dialogue social
- Conditions de travail

RESPECT, ENGAGEMENT et INNOVATION sont les 3 valeurs fondamentales qui régissent le Groupe depuis sa création en 1976. Elles sont bien entendu présentes dans notre Politique Sociale et des Droits de l'Homme qui reprend :

- Respect mutuel des employés quel que soit leur fonction et leur responsabilité, au regard des droits de chacun
- Engagement mutuel des employés, quel que soit leur fonction et leur responsabilité à ce que les droits et devoirs de chacun soit respectés
- Innovation dans les pratiques sociales du Groupe, pour nous adapter aux évolutions du monde et des générations.

L'Engagement durable des collaborateurs est au cœur de notre stratégie de croissance à long terme.



# Nos Engagements Collaborateurs



Santé et sécurité [p.25](#)

Diversité, équité et inclusion [p.27](#)

Formation et gestion de carrières [p.29](#)

Dialogue social [p.31](#)

Conditions de travail [p.33](#)



“

*“Nous croyons qu’il est important d’offrir à nos collaborateurs un environnement stimulant, des perspectives d’évolution motivantes, ainsi que la possibilité de changer les choses.”*

# Santé et sécurité

La santé et la sécurité au travail sont des priorités incontournables pour le Groupe HIOLE. En tant qu'acteur industriel et responsable, nous reconnaissons que la sécurité des employés est non seulement un impératif moral mais également un facteur clé de notre succès durable.

## Prévenir les risques

Nous considérons que la meilleure façon d'assurer la sécurité de nos collaborateurs est d'anticiper et de réduire au maximum les risques auxquels ils sont exposés. Nous souhaitons adopter une approche proactive en identifiant les dangers dès les débuts des projets et en mettant en œuvre des actions concrètes pour les réduire. Nos efforts se concentrent sur l'évaluation des risques par des audits réguliers et la formalisation de procédures de travail sécurisées, en impliquant nos équipes pour garantir la pertinence et l'efficacité des mesures.

## Former et sensibiliser

Nous visons à ce que tous nos collaborateurs soient formés aux bonnes pratiques de Sécurité Santé et Environnement (SSE). Cela inclut une formation spécifique en matière de sécurité, mais aussi une sensibilisation régulière à l'importance de la prévention. Tout nouveau collaborateur doit ainsi suivre un accueil sécurité comprenant les procédures de base et les risques spécifiques à son poste. Des causeries sont organisées pour renforcer la prise de conscience des risques et des comportements à adopter. Nos opérateurs doivent être formés à l'application en sécurité des procédures de travail à leur poste.



## Améliorer la culture sécurité

La culture sécurité doit être une dynamique partagée par l'ensemble des collaborateurs, des dirigeants aux opérateurs.

Nous souhaitons instaurer une culture où chaque individu se sente responsable de sa propre sécurité et de celle des autres.

Cette culture doit être visible et vécue au quotidien dans toutes nos actions et décisions. Le Groupe HIOLE organisera en 2025 plusieurs actions pour améliorer la culture sécurité : la semaine de la sécurité, une large campagne de communication multi-supports ainsi que des séances de sensibilisation régulières visant à promouvoir les bonnes pratiques et à encourager la participation active des équipes.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- Organisation d'un **Safety Day** sur certains sites du Groupe et en distanciel pour tous les collaborateurs ;
- Organisation de **2 événements santé et bien-être** sur tous les sites du Groupe, en France et au Maroc : la Pause Vitaminée axée sur l'importance de bien se nourrir et la Pause Active, sur l'importance d'une activité physique régulière ;
- Mise en place d'une **démarche d'amélioration continue sur la thématique de la sécurité** avec une réunion trimestrielle suivie de plans d'actions ;
- **Diverses campagnes de communication** sur la sécurité routière diffusée en période estivale, sur l'épidémie de grippe et plus largement sur la sécurité au travail ;
- **Installation de 6 nouveaux défibrillateurs** sur sites.



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**14** **Accidents avec arrêts**  
soit 8 de moins qu'en 2023

**12,15%** **taux de fréquence des accidents de travail** soit  
une baisse de 16,85 points  
par rapport à 2023

## NOS OBJECTIFS 2025

- **Réduire le taux d'accident de travail de 10%** par rapport à 2024 et **rédiger 100% des procédures de travail sécurisées** relatives aux situations ayant donné lieu à un accident ;
- **Former 100% des nouveaux collaborateurs à la sécurité** dès leur arrivée dans l'entreprise, et **sensibiliser au moins 1 fois dans l'année 100% de nos collaborateurs** sur un thème approprié.

# Diversité, équité et inclusion

Nous considérons au sein du Groupe HIOLE que la diversité des talents renforce notre créativité et notre capacité à proposer des produits et services performants. Le Groupe HIOLE est un employeur inclusif et non-discriminant.

## Encourager la mixité femmes-hommes

Encourager la mixité des sexes dans tous les métiers, et à tous les niveaux de responsabilités, est un enjeu pour le secteur de l'Industrie métallurgique au sein duquel la population masculine est historiquement sur-représentée. Depuis de nombreuses années, le Groupe HIOLE mène régulièrement des actions ayant pour objectif de favoriser l'emploi des femmes dans notre secteur d'activité et bien évidemment, au sein du Groupe. Le Groupe HIOLE s'engage ainsi à poursuivre ses actions.

## Promouvoir l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Depuis plus de 20 ans, le Groupe HIOLE œuvre à l'insertion des personnes en situation de handicap de manière active. Nous accueillons notamment 3 ESAT au sein de nos ateliers.

Parce que nous sommes convaincus que ces personnes ont toute leur place dans le monde du travail et qu'elles peuvent être des exemples en matière d'engagement, le Groupe HIOLE s'engage à accentuer encore ses efforts dans ce domaine.



## Favoriser la mixité générationnelle

Nous croyons en la jeunesse et en sa capacité à apporter une approche novatrice à nos entreprises, nous permettant de nous adapter aux évolutions du monde et à présenter ainsi une offre de services toujours appropriée.

Pour faire face à la pénurie de main d'œuvre qualifiée à nos métiers, nous multiplions depuis plusieurs années des actions d'information et de formation pour attirer les plus jeunes générations.

Nous nous appuyons aussi sur notre propre service de formation interne devenu en 2022 un Organisme de Formation en mesure de proposer de l'apprentissage.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- En 2024, le Groupe s'est engagé dans la démarche **Les Entreprises S'engagent**, une communauté d'entreprises qui agissent pour une société inclusive et un monde durable. Le Groupe s'est engagé sur les thématiques suivantes : quartiers prioritaires, lycées professionnels, seniors, jeunes, handicap, sport, sobriété et achats inclusifs. Une juste continuité de nos engagements puisque le Groupe HIOLE était le 1er signataire du PAQTE dans le Grand Hainaut.
- Pour la première fois, **participation du Groupe au "Made In Valenciennes"** un événement qui a pour but de promouvoir les entreprises du Valenciennois auprès de différents publics par l'intermédiaire de portes ouvertes.



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**32%**

de **femmes**  
dans le Groupe

**13,3%**

de collaborateurs **âgés de moins de 25 ans**

**4%**

de collaborateurs déclarés en **situation de handicap**

## NOS OBJECTIFS

- Passer à **35% de femmes en 2027**, pour atteindre la parité d'ici 2035.
- **Equilibrer notre taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans avec notre taux d'emploi des plus de 57 ans** et donc d'atteindre le ratio de 1 en 2027. Le ratio actuel étant de 0,92

# Formation et gestion de carrière

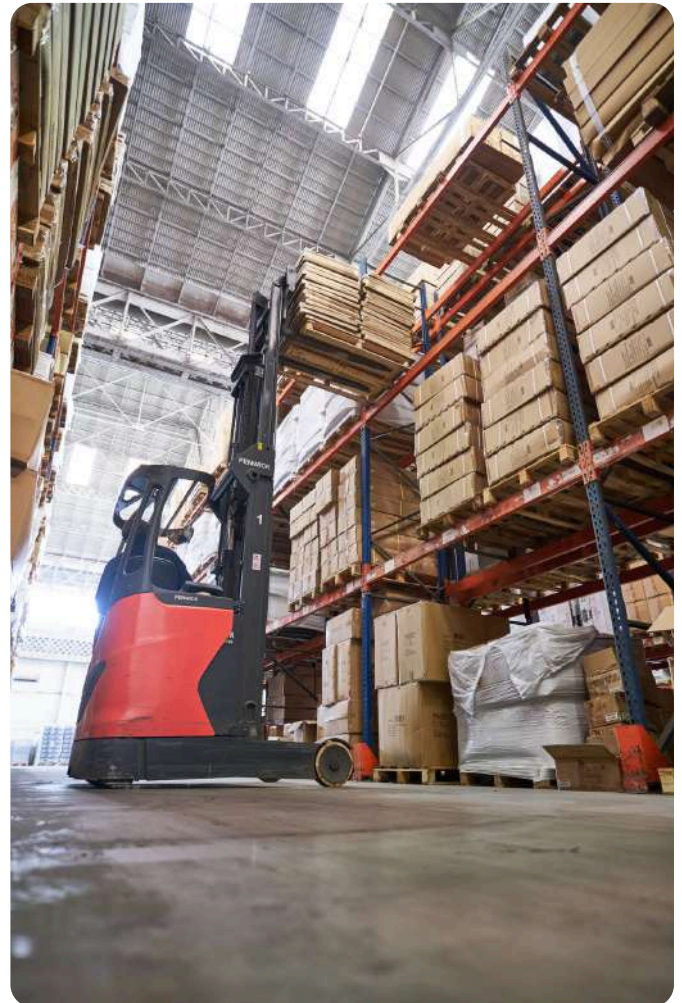
Nous accordons une importance capitale au développement de nos collaborateurs et à la construction d'un parcours professionnel enrichissant au sein du Groupe. Nous visons à créer un environnement de travail stimulant où chacun puisse développer ses compétences et s'épanouir professionnellement.

## Maintenir et développer les compétences de nos collaborateurs

Notre plan de formation annuel est élaboré en étroite collaboration avec les managers afin de répondre aux besoins de l'entreprise et aux aspirations individuelles. Nous proposons également des formations continues au sein de notre Organisme de formation et notre CFA pour permettre à nos collaborateurs de se maintenir à la pointe de l'innovation technique et technologique.

## Favoriser l'accès à la formation pour tous

Notre plan de formation bien que déjà volontariste, n'a permis en 2024 que de toucher une partie réduite de notre population employée. Si nous voulons permettre à chacun de développer son employabilité, nous devons aller plus loin, particulièrement dans ce contexte de 4<sup>ème</sup> révolution industrielle et d'arrivée de l'intelligence artificielle qui vont faire inmanquablement évoluer nos pratiques et nos métiers. Nous devons préparer l'ensemble de nos collaborateurs à ces évolutions, car chacun de nos employés compte.



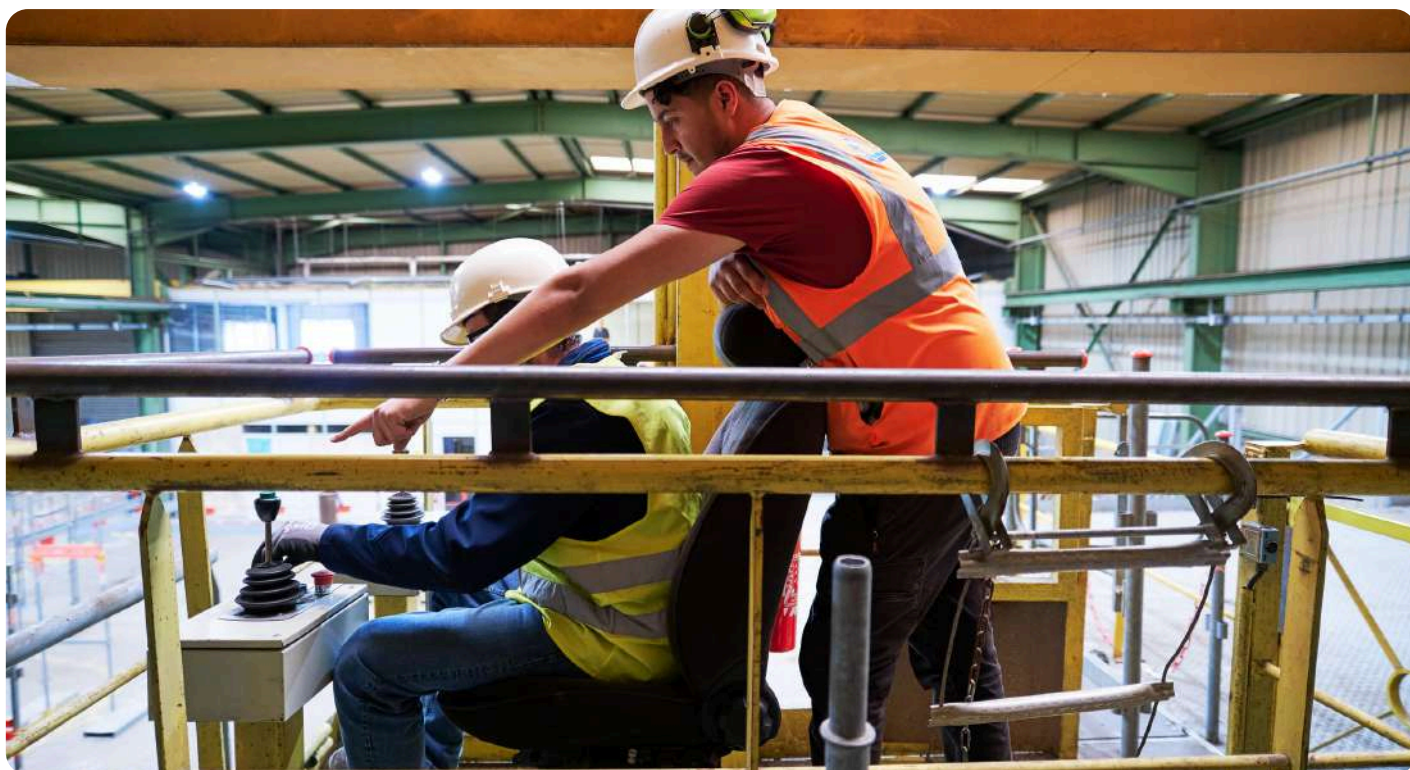
## Promouvoir et encourager la promotion interne

Qu'elle soit une évolution de sa classification ou une évolution de métier, la promotion interne est la clé pour répondre à la fois aux aspirations individuelles de long terme de nos salariés, et assurer le maintien des savoirs et des compétences parfois difficiles et longues à acquérir dans nos métiers.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- **Campagne de communication sur la thématique de la sécurité informatique** associée à une e-sensibilisation à la cybersécurité sur volontariat, pour tous les collaborateurs via la formation CyberSens.
- **Mise en place de campagnes de phishing régulières** suivies de formations obligatoires via notre partenaire *Oppens* pour les personnes n'ayant pas réussi le test. Le but étant de sensibiliser et renforcer la vigilance de chacun face aux cybermenaces.
- **Augmentation du budget formation et du taux d'accès à la formation** par rapport à l'année 2023



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**513 000€** budget formation Groupe  
(hors Maroc)

**66%** des collaborateurs en France  
ont eu **accès à la formation**

**8%** des collaborateurs ont bénéficié  
d'**une promotion interne**

## NOS OBJECTIFS

- **Doubler le budget formation d'ici 2030**, soit plus de 1 000 000 €.
- Atteindre les **10% de promotion interne en 2027**
- Avoir **un taux d'accès à la formation supérieur à 80% d'ici 2027**.

# Dialogue social

Le dialogue social constitue un levier essentiel pour garantir un climat de travail serein, favoriser l'engagement des salariés et assurer la performance durable de notre entreprise. Conscients de la diversité de nos implantations et des spécificités de chaque entité, nous mettons en place des pratiques adaptées à chacun.

## Engagement pour un dialogue social structuré et inclusif

Nous nous engageons à favoriser un dialogue social structuré via des institutions représentatives du personnel (IRP) ou non.

Dans les entreprises dotées d'IRP, nous assurons une concertation régulière respectant les obligations légales et en allant au-delà lorsque cela est nécessaire.

Pour celles sans IRP, nous souhaitons développer les canaux de dialogue alternatifs (réunions d'échanges, enquêtes internes, boîte à idées, référents RH) afin que les salariés puissent exprimer leurs attentes et préoccupations.

## Une communication transparente et ouverte

Nous nous engageons à une communication transparente avec nos salariés et leurs représentants en diffusant des informations précises et accessibles sur les décisions impactant l'organisation du travail, la santé et la sécurité, et les évolutions stratégiques de l'entreprise. Nous mettons en place des réunions d'information périodiques et utilisons des outils digitaux pour faciliter l'accès à l'information. Cette transparence renforce la confiance et permet d'anticiper d'éventuelles problématiques sociales.



## Une promotion du dialogue social à l'international

Nous adaptons nos pratiques en fonction des réglementations nationales et des contextes socio-économiques locaux, en garantissant que chaque salarié bénéficie d'un espace d'écoute et d'expression. Nos équipes managériales ou RH locales doivent instaurer des pratiques qui garantissent le respect des droits et la sécurité des salariés amenés à intervenir à l'étranger, conformément aux standards du Groupe et aux exigences internationales en matière de responsabilité sociale des entreprises.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- Mise en place d'**une démarche d'amélioration continue sur des thématiques diverses** (ressources humaines, innovation, information, production et efficacité ....). Ces réunions hebdomadaires, auxquelles sont conviés des représentants de filiales (managers de proximité, direction, opérationnels ...) permettent le partage, l'échange de bonnes pratiques et la mise en place de nouvelles actions. Les avancées sont communiquées à l'ensemble du personnel dans la newsletter interne.
- **4 nouveaux écrans de diffusion**
- Les **4 boîtes à idées trimestrielles ont permis la remontée de 173 idées** par les collaborateurs. Une nouvelle boîte à idées "Innovation" est actuellement en cours.



## QUELQUES CHIFFRES

**9** le nombre de **sites dotés d'écrans digitaux** d'information

**16** **ambassadeurs RSE** dans le Groupe

## NOS OBJECTIFS

- Qu'en **2025 100% de nos entreprises soient dotées d'au moins 1 ambassadeur RSE**
- Qu'en **2026 100% de nos entreprises**, qu'elles soient ou non dotées d'instances représentatives du personnel, **puissent bénéficier d'un canal de dialogue alternatif structuré**

# Conditions de travail

Nous reconnaissons l'importance de mettre en place une politique centrée sur l'humain, afin de garantir le traitement équitable de tous les collaborateurs et leur offrir les meilleures conditions de travail possibles, pour le bien-être et l'épanouissement du personnel.

## Assurer le bien-être au travail

Respecter les règles d'hygiène et de sécurité au travail est la règle de base. Aujourd'hui, nous sommes convaincus que cela ne suffit pas pour répondre aux aspirations nouvelles des collaborateurs, et que le bien-être en entreprise est aujourd'hui devenu une notion cardinale pour chacun.

Pour ce faire, le Groupe réalise chaque année d'importants travaux pour améliorer les espaces de travail et de repos : peintures, éclairage LED, revêtements de sol et nouveau mobilier jouent sur l'épanouissement au travail et le climat collectif.

## Offrir une rémunération juste et motivante

Nous avons à cœur d'offrir à nos salariés une rémunération qui soit perçue comme juste et équitable, mais également qui permette à chacun de vivre du fruit de son travail. Nous reconnaissons l'effort individuel et collectif. Nous sommes conscients que l'absence d'une rémunération juste est un facteur important de démotivation et de mal-être au travail.



## Formation du management

Au sein du Groupe HIOLLE, nous sommes convaincus que le manager de proximité détient la clé de la mise en œuvre de bonnes conditions de travail et du bien-être au travail de nos collaborateurs.

Pour ce faire, la formation des managers à leur rôle et à l'accompagnement de leurs équipes est primordiale.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- Organisation d'un événement **Family day sur nos sites pour l'ensemble des collaborateurs** (à l'exception des collaborateurs sur sites clients et au Maroc, pour une question de sécurité).
- Lancement **d'une campagne de renouvellement du parc informatique** pour maintenir le bien-être informatique et les bons équipements à nos collaborateurs.
- **Poursuite des investissements de rénovations immobilières sur les sites du Groupe.**
- **Installation de 8 fontaines à eau** sur le site de Casablanca.
- Valorisation des collaborateurs au-delà de leur métier avec **une campagne de communication sur les Sportifs du Groupe** qui avait pour but de promouvoir le sport et mettre à l'honneur nos collaborateurs.



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**-de 10%** taux de managers ayant bénéficié d'une formation à leur rôle

**1,23 M €** d'investissements liés aux conditions de travail et au bien-être sur 3 ans

## NOS OBJECTIFS

- Que **100% des managers aient bénéficié d'ici 2027, d'un programme de formation à leur rôle de manager**, entre exigence et bienveillance.
- En **2026 lancer sur l'ensemble du Groupe, un programme pluriannuel d'actions visant à améliorer le bien-être au travail**. 100% des entreprises du Groupe seront engagées sur tout ou partie des actions du programme.



# Témoignage

**Moussa KEBE**

Directeur Régional  
Amodiag Environnement

Le Groupe HIOLE, fidèle à ses engagements en matière de responsabilité sociétale, contribue activement à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU.

Parmi eux, l'ODD 6 – garantir l'accès de tous à l'eau potable et à l'assainissement – occupe une place centrale. La nouvelle Lettre de Politique Sectorielle du Ministère de l'Hydraulique et de l'Assainissement du Sénégal traduit cette ambition en fixant une feuille de route claire : accès universel et équitable à l'eau et à l'assainissement d'ici 2030, gestion durable des ressources et résilience face aux changements climatiques.

Notre filiale AMODIAG SENEGAL s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Partenaire stratégique du Ministère, elle accompagne la mise en œuvre des réformes de l'assainissement, la stratégie de réduction des pertes d'eau, la sensibilisation à l'économie d'eau, ainsi que l'audit et l'adaptation des contrats d'exploitation. Elle contribue aussi à la reconquête de la qualité des eaux, enjeu majeur pour le pays. Fait marquant : AMODIAG SENEGAL a été le seul bureau d'études à participer aux Concertations Nationales sur l'Eau et l'Assainissement, instance qui a permis de définir cette nouvelle politique sectorielle.

En France, la demande reste très importante alors qu'avec le changement climatique il y a une réelle tension sur les ressources en eau. Cet été, près de 88% du territoire s'est retrouvé en tension hydrique modérée ou sévère. Pour y répondre, le Plan Eau fixe un objectif de réduction globale des prélèvements d'eau de 10 % d'ici 2030. Nous accompagnons les Collectivités pour la définition d'une politique de sobriété et la mise à niveau de leurs patrimoines pour réduire les fuites et pertes d'eau. En effet, près de 20% de l'eau produite est perdue. Nous accompagnons également les gros consommateurs pour la valorisation d'eau non conventionnelle et le recyclage.

Une tendance à l'intensification des phénomènes d'inondation et de pollution des eaux est observée.

AMODIAG Environnement accompagne les Maîtres d'Ouvrage pour l'élaboration de schémas directeurs stratégiques d'assainissement et de gestion des eaux pluviales ainsi que pour la mise en place d'infrastructures adaptées pour renforcer la résilience des territoires. Enfin, concernant les micropolluants et métabolites, nous proposons des technologies adaptées pour leurs traitements pour la préservation de la santé publique et de l'environnement.



# Nos Engagements Développement Durable



La gestion durable des ressources [p.39](#)

La réduction de l'empreinte  
carbone [p.41](#)

La sensibilisation et la formation  
des collaborateurs [p.43](#)

L'éthique et la sélection de  
fournisseurs durables [p.45](#)



“

*“Partenaire stratégique du Ministère, Amodiag Sénégal accompagne la mise en œuvre des réformes de l'assainissement, la stratégie de réduction des pertes d'eau, la sensibilisation à l'économie d'eau, ainsi que l'audit et l'adaptation des contrats d'exploitation.”*

# La gestion durable des ressources

Préserver les générations futures, c'est avant tout gérer les ressources de manière durable. Mieux consommer, mieux produire et surtout concilier performances économiques et protection de l'environnement, voilà les enjeux majeurs auxquels sont confrontés tous les industriels.

## La sobriété énergétique

Depuis 2022, le Groupe HIOLE a mis en place un vaste plan de sobriété énergétique visant à réduire ses consommations de gaz de chauffage et d'électricité qui comprend des investissements :

- Dans la rénovation de ses bâtiments industriels et bureaux
- Dans le changement d'équipements industriels

HIOLE s'engage à poursuivre ses investissements de rénovations immobilières et d'équipements industriels permettant de réduire ses consommations d'énergies.

## La gestion de l'eau

Même si les sites de production sont de faibles consommateurs en eau, sa bonne gestion est une priorité pour le Groupe, particulièrement conscient de la vulnérabilité de cette ressource.

HIOLE s'engage sur 2025 à équiper les robinets de tous ses sites tant en France qu'au Maroc de mousseurs économiseurs d'eau.



## La réduction et le recyclage des déchets

Réduire son empreinte environnementale, c'est aussi mieux gérer ses déchets et adopter une politique de réduction, réutilisation et recyclage des déchets et des emballages afin de limiter leur impact sur l'environnement. Dans les bureaux et réfectoires, le Groupe HIOLE s'engage à poursuivre l'installation de containers collectifs de tri et à supprimer les poubelles individuelles en partenariat avec le réseau solidaire ELISE.

Sur le site de Valenciennes, HIOLE s'engage à créer une déchetterie pour collecter, trier et valoriser les déchets industriels des sites de production de Valenciennes, Raismes, Crespin et Prouvy.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- **Installation de bacs de collecte ELISE sur un nouveau site.** Ce site, par son statut de Centre de Formation, permet de sensibiliser les collaborateurs mais également le public apprenant.
- **Mise en place d'une filière de rachat/recyclage de nos équipements informatiques** avec la société DEFABNORD, Entreprise Adaptée.
- **Mise en place d'une solution de gestion des déchets sur le site logistique de Raismes** : investissement dans un compacteur à carton et plastique permettant de réduire le nombre d'enlèvements et les émissions de CO2 liées au transport. Ces balles de cartons compactées sont rachetées et revalorisées. D'autres cartons sont recyclés en interne pour nos envois intersites.



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**1 250 000€** montant des **dépenses liées aux consommations d'électricité et de gaz**

**3,5T** poids total des **déchets Groupe revalorisés** par la société ELISE

## NOS OBJECTIFS 2025

- **Réduire les consommations annuelles (en euros) de 7 %**, pour viser une réduction globale de 25 % en 2030.
- Que **100 % des sites du Groupe soient dotés d'un système adapté de tri des déchets.**
- Que **100 % des robinets des sites**, établissements, bureaux et agences de France et du Maroc **soient équipés de mousseurs économiseurs d'eau.**

# La réduction de l'empreinte carbone

En intégrant des critères environnementaux dans toutes les phases de conception, de production et de gestion du cycle de vie des produits, le Groupe HIOLE souhaite répondre aux défis environnementaux tout en créant de la valeur pour ses clients, ses partenaires et la société.

## Le développement des énergies renouvelables

Le Groupe investit depuis 2006 dans l'énergie solaire photovoltaïque et exploite 8 centrales solaires sur toitures industrielles.

L'énergie photovoltaïque produite par HIOLE sur 1 an représente près de 2 millions de kwh pour 1,2 millions d'euros de recettes soit :

- l'équivalent de la consommation de 400 foyers français (5000 kwh/an)
- 1000 tonnes de CO2 évitées (par rapport à une centrale à gaz combiné – source ADEME 2023)

En 2024 la centrale installée sur les toitures du site de Valenciennes a produit 928 122 kwh faisant de ce site un site à énergie positive.

## Le développement de l'écomobilité

Le covoiturage est une pratique en plein essor qui s'intègre parfaitement dans les stratégies de décarbonation. Le covoiturage en entreprise est cependant à un stade embryonnaire au sein du Groupe HIOLE.



HIOLE s'engage à encourager cette pratique d'autopartage entre collègues et à rédiger sur 2025 un nouveau plan de mobilité durable qui entrera en vigueur dès 2026.

Par ailleurs, pour faciliter les déplacements à vélo, le Groupe s'engage à investir dans des abris à vélos sur les sites dont il est propriétaire.

## L'optimisation de nos transports

La sous-traitance des transports des marchandises et produits finis représente un coût important pour le Groupe et un impact environnemental non négligeable.

HIOLE s'engage à réduire son empreinte carbone et ses coûts par l'optimisation de ses flux logistiques



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- **Mise en place d'une démarche d'amélioration continue sur les thématiques de la logistique et des achats** permettant l'analyse et l'optimisation des coûts de transport.
- **Installation d'une centrale solaire photovoltaïque connectée au réseau d'une capacité de 50 kwc sur la toiture du bâtiment de Casablanca**, au Maroc pour une production solaire annuelle attendue de 93 000 kwh soit l'équivalent de la consommation moyenne de 23 foyers marocains (à raison de 4000 kwh par foyer).



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**1 753 390 kwh**

la production d'énergie solaire par le Groupe soit l'équivalent de la consommation moyenne de 400 foyers français

**6%** de véhicules hybrides dans la flotte automobile Groupe

## NOS OBJECTIFS 2025

- **Réduire le coût total des transports de 10 %** - pour un même niveau d'activités **et réduire le coût des transports d'achat de 10%** - pour un même niveau d'activités.
- **Doter d'abris à vélos 50 %** des sites appartenant au Groupe.
- Se doter d'un **plan de mobilité durable** Groupe.

# La sensibilisation et la formation des collaborateurs

La politique environnementale du Groupe HIOLE s'inscrit dans une démarche participative et collaborative. Elle ne pourra être suivie et efficace que si tous les collaborateurs sont des acteurs convaincus.

## Sensibiliser les équipes aux écogestes et à la protection environnementale

Nous souhaitons encourager une culture d'entreprise orientée vers la responsabilité écologique, en impliquant tous les collaborateurs mais aussi nos partenaires et fournisseurs dans les initiatives environnementales.

Dans la continuité de nos actions, des campagnes de sensibilisation seront mises en œuvre en 2025 avec la déclinaison de plusieurs thématiques (Le tri et recyclage, la biodiversité, les écogestes...).

## Mobiliser toutes les parties prenantes

Nous reconnaissons l'importance de travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et notre engagement envers des pratiques durables, éthiques et socialement responsables.

Le Groupe HIOLE s'engage à intégrer des critères RSE dans le processus de sélection des fournisseurs et privilégier les fournisseurs certifiés et/ou qui mettent en œuvre des pratiques de gestion des déchets responsables. Par ailleurs, nous nous engageons à évaluer, par des questionnaires et des audits, l'engagement environnemental de nos fournisseurs.



## Former les collaborateurs sur les enjeux environnementaux

Il est important d'informer et de former les collaborateurs sur les enjeux environnementaux afin qu'ils intègrent ces préoccupations dans leurs pratiques quotidiennes.

C'est pourquoi, le Groupe va innover sur 2025 avec la mise en place d'un plan de formations en e-learning et des ateliers plus ludiques pour encourager de meilleures pratiques écologiques



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- **Campagne de communication multisites et multi-supports “Un Été Responsable”** pour d'une part, sensibiliser aux écogestes en période estivale et d'autre part, permettre aux collaborateurs de calculer leur empreinte carbone et eau via l'outil “Nos Gestes Climats”.
- Cette campagne de communication est aussi un moyen de questionner les collaborateurs sur leurs usages en termes de **mobilité douce et notamment les trajets à vélos pour adapter nos installations - abris à vélos.**



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- 5** c'est **le nombre de Fresques du Climat** réalisées au sein du Groupe en France comme au Maroc
- 5** c'est **le nombre de thèmes abordés** (tri sélectif, écogestes, pollution numérique, écoconduite, écomobilité) dans les campagnes de sensibilisation 2024/2025.

## NOS OBJECTIFS 2025

- Que **100 % des sites, établissements, bureaux et agences de France et du Maroc** participent aux campagnes de **communication** multi-supports pour sensibiliser 100 % de nos employés aux bonnes pratiques écologiques.
- **Réaliser des ateliers « Fresque du Climat »** et organiser des formations en e-learning **pour former 20 % des effectifs du Groupe aux enjeux environnementaux.**
- Réaliser **l'évaluation RSE de 20 % des fournisseurs.**

# L'éthique et la sélection de fournisseurs durables

Le Groupe HIOLE reconnaît l'importance de travailler avec des fournisseurs qui partagent ses valeurs et son engagement en faveur de pratiques durables, éthiques et socialement responsables.

## Nouvelles Conditions Générales d'Achat (CGA)

Les Conditions Générales d'Achat sont un levier pour contribuer à des achats plus éthiques et responsables. Ainsi, les CGA du Groupe HIOLE ont été mises à jour et intègrent dorénavant des clauses sociales portées à la connaissance des fournisseurs pour acceptation.

## Evaluation des fournisseurs

La certification ISO 45001 est une norme internationale qui définit les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail. Elle atteste qu'une organisation met en place ce système et valide ainsi, des pratiques cohérentes avec les exigences de la RSE.

Le Groupe HIOLE veut travailler avec des fournisseurs qui respectent les droits de l'Homme et les normes internationales du travail, qui font également la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de leurs entreprises et qui soutiennent des pratiques commerciales éthiques et luttent contre la corruption et les pratiques déloyales.

Les évaluations des fournisseurs intégreront en 2026 des critères RSE, sur lesquels pourront être fixés des objectifs pour mesurer les améliorations.



## Formation aux achats responsables

Les relations commerciales avec les fournisseurs pour être durables passent déjà par une bonne compréhension et adhésion des parties prenantes, qu'elles soient aux services achats, aux projets ou chez les fournisseurs.

Il est donc indispensable de former les acteurs impliqués dans le processus d'achats.



## NOS ACTIONS EN 2024-2025

- Les **Conditions Générales d'Achats du Groupe HIOLE** ont été mises à jour et intègrent dorénavant des **clauses sociales** portées à la connaissance des fournisseurs pour acceptation.
- Le Groupe élabore un **questionnaire fournisseur** permettant de s'assurer de la conformité des fournisseurs sur les grands thèmes et enjeux de la RSE.



## QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**9** **acheteurs formés** aux Achats Responsables

**14** **points**, la progression du score **“Achats Responsables”** lors de l'évaluation Ecovadis 2025

## NOS OBJECTIFS 2025

- **Former aux achats responsables l'ensemble des acheteurs et des chefs de projets**, impliqués dans le choix des fournisseurs.
- Transmettre à **100% des fournisseurs clés du Groupe le Code de Conduite RSE et éthique** pour les fournisseurs et sous-traitants et **en obtenir 50% signés**.
- Que les services achats du Groupe procèdent à **une campagne de diffusion des CGA, auprès de 100% des fournisseurs et obtiennent 50% de retours**.

# CAP SUR 2030

Les 5 prochaines années seront consacrées au déploiement d'une stratégie à double voie pour le Groupe : un développement industriel couplé à un développement immobilier, le tout conjugué à une préoccupation environnementale et, avec au cœur de cette stratégie, les Hommes.

## Une stratégie industrielle multi-sectorielle et internationale

L'objectif principal du Groupe est le développement simultané dans ses principaux secteurs d'activité :

- Une implantation Outre-Atlantique pour accompagner les besoins toujours plus importants du secteur ferroviaire aux Etats-Unis,
- Le déploiement d'une nouvelle force commerciale pour booster le niveau d'activité dans les secteurs de l'aéronautique et de la défense,
- La poursuite du développement au Sénégal de nos activités dans le secteur des ressources naturelles,
- De nouveaux investissements de production pour la croissance des activités du secteur médical.



## L'immobilier, un atout pour notre ambition industrielle

Fort de ses moyens immobiliers importants, le Groupe poursuivra la rénovation et la modernisation de ses différents sites industriels pour accompagner son développement industriel :

- Transformation complète de son site de Raismes (Hauts-de-France)
- Agrandissement de son atelier de maintenance ferroviaire à Valenciennes (Hauts-de-France)
- Déménagement de son centre de formation sur un site complètement réhabilité et dédié à la formation professionnelle et à l'apprentissage sur Quarouble (Hauts-de-France)
- Construction sur le site aéronautique de Trélivan (Bretagne)



Les projets sont nombreux et accompagneront la croissance industrielle du Groupe HIOLE pour une nouvelle décennie.

## Un plan de recrutement ambitieux

Les Hommes sont bien entendu au cœur de cette stratégie de croissance industrielle. Qu'il soit question de pallier les départs en retraite (une centaine de salariés en 5 ans), d'assurer le développement ou d'accompagner les collaborateurs dans la transition numérique et l'utilisation de l'IA, les enjeux sont cruciaux.

Un plan de recrutement pluriannuel a été mis en œuvre ainsi que des plans d'intégration et de formation adaptés .



# Le Groupe HIOLE demain

Un Groupe **Industriel et Responsable**

Une clientèle  
diversifiée et  
internationale

Des moyens  
immobiliers et de  
production  
modernes pour de  
nouvelles décennies  
de développement

Des Femmes et des  
Hommes toujours  
plus engagés pour  
poursuivre cette  
belle aventure  
Humaine



# Indicateurs extrafinanciers

THÉMATIQUE	INDICATEUR CLÉ	2022	2023	2024
FORMATION (HORS MAROC)	Taux d'accès à la formation	43%	56%	66%
	Nombre d'heures de formation	7000 – Soit 4 ETP	10 800 – soit 6 ETP	11 551 - soit 6 ETP
	Coût de la formation (dont salaire)	370 000€	400 000€	561 646 €
FORMATION Maroc	Taux d'accès à la formation	NC	82%	85%
	Nombre d'heures de formation	NC	2281	4932
SOCIAL	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	46 (soit 5,51%)	37 (soit 4,18%)	29 (soit 2,96%)
	Nombre de femmes	189 (soit 23% des effectifs)	269 (soit 30% des effectifs)	301 (soit 31% des effectifs)
	Nombre d'apprentis	32	41	41
	Nombre de stagiaires accueillis	87	99	50
	Ancienneté moyenne	11 ans	10 ans	10,6 ans
	Age moyen	41 ans	41 ans	42 ans
	Effectif total (dont intérim)	938	1116	1116
	Effectif France (dont intérim)	715	864	857

THÉMATIQUE	INDICATEUR CLÉ	2022	2023	2024
SOCIAL (suite)	Effectif Hauts-de-France (dont intérim)	602	735	716
	Effectif à l'international (dont intérim)	247	252	261
	Nombre de personnes recrutées	116	150	186
INVESTISSEMENTS	Investissements liés à la modernisation de l'outil de production	2 592 403€	1 838 098€	1 945 836€
	Investissements liés à l'environnement	865 955€	701 308€	117 523€
	Investissements liés à la qualité de vie au travail	342 973€	711 472€	176 312€
	Investissements liés à la sécurité	490 153€	353 633€	79 781€
	Investissements liés à la modernisation des bâtiments	74 236€	335 938€	643 345€
	Total - Investissements	4 365 720€, soit 125% du résultat opérationnel 2022	3 940 450€, soit 54% du résultat opérationnel 2023	2 918 257€ soit 32% du résultat opérationnel 2024
	Montant des dépenses en R&D ayant donné lieu à un crédit d'impôt recherche	388 000 €	457 000 €	479 000€
ACCIDENTOLOGIE	Nombre d'accidents avec arrêt	15	22	14
	Nombre d'accidents sans arrêt	4	2	13
	Nombre de jours d'arrêt	624	881	514
	Taux de fréquence	23,7	29	12,15
	Taux de gravité	1	1,2	0,45
CONSOMMATION D'ÉNERGIES	Consommation papier en équivalent arbre	218 arbres	237 arbres	221 arbres
	Consommation électricité en équivalent foyer français (Prouvy)	27	27	32
	Consommation gaz en équivalent foyer français (Prouvy)	63	37	57
RECYCLAGE ET REVALORISATION	Recyclage papier/carton	NC	951 kg	3291 kg
	Recyclage canettes aluminium	NC	12 kg	24 kg
	Recyclage plastique	NC	58 kg	132 kg
	Recyclage gobelet carton	NC	52 kg	100 kg



**9 avenue Marc Lefrancq – 59121 Prouvy**  
**Tél. : 03.27.47.50.00 – email : [rse@hiolle-industries.fr](mailto:rse@hiolle-industries.fr)**

Ce rapport est disponible en ligne sur le site internet du Groupe HIOLE  
[www.hiolle-industries.com](http://www.hiolle-industries.com)