

# RAPPORT RSE 2024



# RAPPORT RSE

2024

# REPÈRES

## Modèle

Spécialiste de la logistique et du transport frigorifique, SOFRILOG est un groupe familial qui dispose d'un solide ancrage local et cultive une relation client de proximité.

## Mission

Rendre les produits frais et surgelés accessibles à tous, de manière responsable et sécurisée.

## Logistique

SOFRILOG dispose d'une offre complète :

- informatique interconnectée,
- suivi de la performance,
- gestion des approvisionnements, portage des stocks,
- entreposage,
- préparation de commandes (voice picking),
- congélation, décongélation,
- reconditionnement (co-packing),
- empotage et dépôtage de conteneurs,
- e-commerce alimentaire,
- accompagnement global en gestion de flux import/export.

Avec 40 entrepôts répartis sur tout le territoire français, le groupe met à disposition de ses clients une capacité de 1 500 000 m<sup>3</sup> d'entreposage.

## Histoire

C'est en 2007 que démarre l'aventure SOFRILOG, suite au rapprochement de deux acteurs régionaux de la logistique frigorifique : SOFRINO, la Normande, et SOFRICA, la Vendéenne, née en 1969. Deux sociétés familiales partageant les mêmes valeurs et une réelle capacité à se réinventer.

Depuis, le groupe s'enrichit de nouvelles implantations et activités afin d'apporter une réponse toujours plus pertinente à ses clients (TRANSPORT BATAILLE, OOFRAIS, ORLY GEL, SOTRALIM, NJS FARAMIA).

De 2007 à aujourd'hui, le groupe SOFRILOG a ainsi quadruplé son chiffre d'affaires et ses effectifs.

## Transport

SOFRILOG intègre plusieurs métiers :

- distribution urbaine, Plateforme de Logistique Urbaine (PLU),
- livraison à domicile,
- pilotage de flux,
- commission transport,
- transport sous température dirigée (groupage, lots partiels et complets),
- mise à disposition de véhicules avec conducteurs,
- multi-températures (surgelé, frais, sec) et multi formats (véhicules légers, poids lourds),
- externalisation de la supply chain client.

Avec ses entrepôts frigorifiques présents sur l'ensemble du territoire national, SOFRILOG opère sur toute la France.

Le groupe investit dans des moyens roulants toujours plus propres et dans la digitalisation de ses outils de traçabilité, de tracking et d'optimisation de tournée pour rendre son organisation plus agile.

Chiffre d'affaires

215M€

Capacité de congélation

1200T/J

Employés

1450

Capacité d'entreposage

1,5Mm<sup>3</sup>

Entrepôts

40

Véhicules

600



## Sommaire

**14**

### **Garantir la sécurité alimentaire**

- 18 Food safety, une attention permanente
- 20 Florence Baynaud, consultante et auditrice en hygiène

**22**

### **Participer à la transition énergétique & Veiller à la protection de l'environnement**

- 26 " Nous sommes en train de passer un cap "
- 30 Entretien avec Sophia Faramia
- 32 Logistique urbaine, un métier en plein développement

**36**

### **Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs**

- 40 Mettre la dynamique de groupe au service de la sécurité
- 42 Marne-la-Vallée prend la roue de la sécurité

**44**

### **Développer notre politique sociale**

- 48 L'évolution des collaborateurs, principe cardinal chez ENERGEL
- 52 Avec les files métiers, un gain de performance motivé par le terrain

◀ Quais SOFRILOG MARNE



La démarche RSE de SOFRILOG a été lancée il y a maintenant 5 ans. Quelle place occupe-t-elle dans la stratégie de l'entreprise ?

L'engagement dans une démarche RSE nous a fait grandir. Cette démarche a contribué au développement d'une culture commune entre des sociétés d'origines différentes et elle nous a fait connaître tel que nous sommes.

Grandir, parce que nous avons choisi un cadre ambitieux d'une manière volontaire en anticipant certaines évolutions, en consacrant des investissements majeurs à la réduction de notre empreinte carbone

et en nous projetant au sein d'un cadre ambitieux. Elle nous a fait connaître tel que nous sommes en révélant toutes les initiatives que nous prenions sans pour autant les labelliser RSE et enfin elle a contribué au développement d'une culture commune car la responsabilité est un terrain favorable à la transversalité et au partage des bonnes pratiques. De ce point de vue, je dirais que la démarche RSE a rendu évident notre mot d'ordre « Nous sommes SOFRILOG », un groupe uni qui répond aux attentes du marché mais aussi à celles de nos équipes.

**Comment réagissez-vous à la période actuelle qui semble être défavorable aux enjeux environnementaux notamment, la vague de déréglementation qui s'annonce ?**

Ce serait une erreur de céder à la facilité et ce n'est pas notre nature. Il y a quelque chose de contextuel dans la tendance actuelle auquel il faut résister en gardant notre cadre et notre cap. Les contextes... ça change et j'ai la conviction que ceux qui auront poursuivi leurs efforts sortiront plus forts de cette période.

En revanche, les mesures pour développer la compétitivité de la zone Europe sont bienvenues. Dans le domaine de la responsabilité, la simplification de la CSRD était une nécessité mais cela ne signifie pas un recul de nos ambitions, au contraire j'y vois un moyen de rendre plus visibles et lisibles nos progrès.

**Quel regard portez-vous sur l'action des pouvoirs publics et des grandes agglomérations ?**

Nous entretenons une relation d'écoute et de dialogue avec toutes les agglomérations et nous nous adaptons au cadre proposé. La difficulté à laquelle nous sommes confrontés est l'absence totale de coordination au niveau national ce qui rend les choses difficiles pour un opérateur qui développe un réseau. Dans un même département, vous pouvez avoir deux villes qui présentent des exigences différentes alors que nous devons assurer le service avec des moyens identiques.

La logistique est un sujet complexe, les investissements sont lourds, ils doivent être pensés sur le temps long et nous avons peu de visibilité.

**Comment évolue la gouvernance de l'entreprise ?**

L'évolution de la gouvernance suit celle du groupe qui consiste à tenir un équilibre entre management de proximité qui est notre identité, respect des cultures des entreprises qui nous rejoignent et désir de développer un groupe uniifié en offrant le meilleur service et en saisissant toutes les occasions de progresser au service de nos clients.

Le développement de deux grandes divisions France-Est et France-Ouest correspond à cette ambition « réseau » et la création d'un nouveau service « Innovation et performance » correspond à cet esprit de progrès.

Nous voulons tirer tous les sujets vers le haut, le fait que la RSE soit désormais sous la responsabilité

du service « Innovation et performance » est à cet égard significatif.

**Comment gérez-vous l'acculturation des sociétés qui vous rejoignent ?**

Avec discernement ! Toutes les sociétés qui nous rejoignent ou qui nous ont rejoints nous ont apporté quelque chose de différent, de nouveau, elles nous apportent une expérience métier, la maîtrise d'un territoire, des moyens et des talents supplémentaires et c'est la raison pour laquelle nous avons souhaité qu'elles nous rejoignent.

Il faut donc veiller à ce que l'entrée dans le groupe soit l'occasion de valoriser l'existant, capitaliser sur cette richesse mais aussi d'instaurer via l'intégration, une nouvelle dynamique. C'est un équilibre sensible à trouver pour qu'en définitive ce soit le projet SOFRILOG qui nous rassemble.

**Quelle place voulez-vous prendre dans les prochaines années ?(métier, position, géographie)**

Nous voulons prendre la place qui va nous d'accompagner le plus efficacement possible nos clients. Ce sont nos clients qui doivent inspirer notre stratégie c'est la raison pour laquelle nous lançons cette année une vaste consultation auprès de nos clients et prospects pour se mettre à leur écoute.

Nous nous sommes donnés pour objectif de rencontrer directement 75 clients pour, non seulement, recueillir leurs sentiments sur leurs besoins, leurs ambitions, les freins identifiés à leur croissance mais aussi réfléchir avec eux, proposer des hypothèses, imaginer ensemble la vision de ce que devrait être une supply chain efficace et durable.

Cette opération mobilise toute l'entreprise, elle est une source de motivation et de challenge et elle fera l'objet d'une restitution partagée avec nos parties prenantes.

➔ **Rui Pereira**  
Directeur Général

# PERFORMANCES ET INNOVATION



**Julien Hénaut, spécialiste en supply chain, a réalisé une grande partie de sa carrière en GMS. Il a rejoint SOFRILOG à la faveur d'une création de service, la Direction Performance et Innovation, qui intègre dans son périmètre la démarche RSE du Groupe.**

## Parlez-nous de votre parcours professionnel ?

Au sein du groupe Carrefour où j'ai réalisé l'essentiel de ma carrière, j'ai occupé différents postes opérationnels et en support, en logistique et en transport. Ça a commencé par des missions de chef d'équipe sur le terrain, puis de direction d'établissements, de direction régionale et enfin un poste en direction nationale. J'ai une expérience logiquement marquée en logistique et en transport, et la supply chain au sens large est mon univers.

## Quelles sont les grandes évolutions que vous avez vues à l'œuvre dans ce domaine ?

J'ai vécu les années où la supply chain s'est vue reconnaître un rôle déterminant dans l'organisation et dans l'optimisation des performances de l'entreprise. J'ai également participé au développement des fonctions support aux opérations, notamment sur des axes organisation, méthodes et process. Quand j'ai démarré, c'était une fonction jeune qui a rapidement grandi et dépassé l'image et le rôle de l'intendance, assez peu valorisée dans les entreprises à cette époque. Désormais, on reconnaît à ces fonctions opérationnelles une réelle valeur ajoutée, une capacité à générer de vrais avantages compétitifs et contribuer ainsi à la croissance des entreprises.

## Comment abordez-vous votre rôle ?

Je considère que l'observation et l'écoute sont indispensables. Il est important de décoder et de comprendre nos clients, le terrain, pour ensuite orienter nos actions, optimiser nos processus, transformer le métier et innover.

Le "projet" SOFRILOG est très motivant. L'entreprise est en plein développement et elle foisonne d'opportunités. Je veux l'aider à repérer celles qui lui permettront d'accélérer et de confirmer son statut. Il y a, malgré notre taille et notre histoire, un esprit start up qui habite les équipes. À ce stade, j'observe encore, j'apprends et je constate que, bien que pas toujours formalisées, les pratiques en cours sont à un niveau de performance très élevé, et c'est souvent dû à un engagement remarquable du management et des équipes.

Si je devais résumer la mission de ma Direction, je dirais qu'elle est d'accompagner, soutenir et sécuriser le développement de SOFRILOG de manière

efficiente et durable, en intégrant l'innovation au cœur de nos métiers, pour un meilleur service auprès de nos clients.

## Quelles sont les marges de manœuvre en termes d'innovation ?

Elles sont multiples, notre secteur d'activité est traversé par toutes les grandes évolutions et SOFRILOG a les atouts pour performer, qu'il s'agisse de l'optimisation et la digitalisation de nos processus, la transition énergétique, l'amélioration des pratiques de sécurité alimentaires, la montée en compétence des équipes...

J'ai cherché à mieux connaître SOFRILOG avant de l'intégrer. Je savais qu'elle avait une très bonne image, que c'était une entreprise sérieuse et dynamique. J'avais parcouru ses réseaux sociaux, le site, les rapports RSE notamment, mais j'avais sous-estimé le potentiel de l'entreprise.

## Quels sont les atouts que vous avez découverts ?

L'entreprise repose très majoritairement sur un actionnariat familial, ce qui lui permet de se projeter sur le long terme. La stabilité, aussi, au niveau du management, les valeurs qui sont à l'œuvre dans l'entreprise, avec de grands professionnels, un écosystème sain, un esprit d'équipe très développé, une appétence pour le changement et une attention forte portée au recrutement.

Pour résumer, malgré l'importance du matériel et de la technologie dans notre domaine d'activité, une dimension humaine présente dans tous les aspects de l'entreprise. Et puis, j'ajouterais un goût pour les organisations sur mesure vis-à-vis des clients bien sûr, mais aussi en interne. La création d'ENERGEL qui gère la question stratégique de l'énergie en est un bon exemple, tout comme l'implication et la place de la Direction Qualité, ainsi que les équipes Méthodes dans nos process d'exploitation.

← **Julien Hénaut**  
Directeur Performance  
et Innovation

#### **Quel est le périmètre de votre mission ?**

Toute l'entreprise est évidemment concernée par les sujets de performance et d'innovation. Ma Direction recouvre plusieurs périmètres qui y contribuent. On y retrouve les Directions Technique, Qualité, Organisation Méthodes & Process ainsi que les services Projet, Data & RSE.

Mon rôle est d'assurer la cohérence entre ces différentes expertises, de porter la transformation par l'innovation notamment et de structurer une culture projet commune alignée avec les priorités de l'entreprise.

#### **Quels sont les chantiers prioritaires ?**

Il y en a plusieurs mais je dirais qu'à moyen terme, la question de la data ouvre de nouvelles perspectives. En interne, nous travaillons à structurer la donnée au service de la décision. L'objectif est de passer d'une logique de reporting à une logique de pilotage. La data, c'est un sujet d'intérêt commun également avec nos clients.

Les données sont présentes partout et en très grand nombre. Aujourd'hui, on a les moyens, la puissance de calcul pour les exploiter, et c'est une formidable occasion de rendre de nouveaux services à nos clients, y compris en étant force de proposition pour travailler leurs schémas directeurs, par exemple. Nous avons désormais la possibilité d'objectiver nos approches grâce à des données tangibles qui permettent de préciser le barycentre d'entreposage idéal de nos clients, dans telle ou telle région, avec des impacts non négligeables sur la réduction de l'empreinte carbone, ce qui boucle avec la thématique RSE.



#### **Le rôle d'un directeur de la Performance et de l'Innovation est aussi de challenger les pratiques existantes, comment procédez-vous ?**

Le challenge est déjà dans la culture de l'entreprise pour une raison simple, c'est que le dialogue avec les clients est permanent et les innovations sont quotidiennes. Avant d'être un challenger, je suis d'abord un facilitateur. Sur ce point, je pense que la question de l'harmonisation est une clef d'entrée intéressante, sur la base du partage des bonnes pratiques. L'harmonisation a cette vertu de donner "la même boîte à outils" à chacun et d'accélérer le changement et la mise en œuvre des décisions retenues. La question de la gestion de projet est également importante. Je le disais en introduction, nous sommes dans une entreprise où les projets foisonnent. Il y a une double attention à avoir pour sélectionner ces projets et optimiser leur gestion. Il y a donc une réflexion à conduire sur l'ingénierie de projet pour gagner encore en efficience. C'est aussi un moyen de valoriser les porteurs de projets, en s'assurant que l'impact est maximisé pour l'entreprise dans la durée.

← **Julien Hénaut, Correa Breton et Philippe Giraud**

↓ **Correa Breton**

Responsable RSE



Diplômée d'expertise-comptable, Correa a démarré sa carrière dans un grand cabinet international, où elle a passé sept années à accompagner des entreprises dans leurs enjeux de performance, de transformation et de conformité. Très vite, elle s'oriente vers les sujets de responsabilité : « J'ai ressenti le besoin de donner plus de sens à mon engagement professionnel. Si je me suis orientée vers la RSE, c'est parce que je crois profondément que l'entreprise a un rôle à jouer pour construire un avenir plus responsable, et que les actions que nous menons aujourd'hui peuvent avoir un impact durable et positif sur notre environnement, notre société et notre manière de collaborer. » C'est ainsi que Correa se spécialise dans l'accompagnement des démarches RSE : structuration de stratégie, fiabilisation des données extra-financières, mise en place de reportings, conformité à la CSRD. « Au-delà de l'expertise, ce qui m'intéresse, c'est de faire le lien entre la stratégie et l'action, entre les engagements affichés et les dynamiques concrètes portées par les équipes », souligne Correa pour qui, rejoindre SOFRILOG « est une opportunité d'accompagner une organisation en mouvement, qui connaît une belle dynamique de croissance, sans perdre de vue ses valeurs humaines, ni sa volonté sincère d'intégrer les enjeux RSE au cœur de ses choix. »

#### **Parlez-nous de la démarche RSE, comment abordez-vous le sujet ?**

L'idée est déjà de s'approprier l'existant, tenir compte de l'écosystème actuel, des attentes, pas seulement réglementaires, mais aussi celles de nos clients et de nos différentes parties prenantes.

Le marché attend de nous que nous soyons moteurs d'une supply chain responsable, ce qui couvre tous les grands sujets RSE, à commencer par l'exercice efficient de notre métier, l'optimisation de la logistique et du transport, pour réduire notre empreinte carbone, mais aussi diminuer les déchets, les impacts.

La démarche actuelle, ce rapport en témoigne, mobilise fortement l'entreprise, mais nous pourrions affiner la question des indicateurs qui mesurent son efficacité et, là aussi, partager les bonnes pratiques, faire parler la data et innover. C'est la raison pour laquelle nous avons accueilli ce printemps Correa Breton, dont le rôle sera d'animer, de structurer et de renforcer la professionnalisation de notre démarche.

# VISION SYNOPTIQUE

## Garantir la sécurité alimentaire

Garantir la sécurité alimentaire est une préoccupation constante du groupe car elle est présente à chaque maillon de notre chaîne de valeur. Garantir l'innocuité et l'intégrité des aliments auprès des consommateurs finaux est plus qu'un enjeu quotidien : c'est un prérequis.

- Challenger notre Système de Management de la Sécurité Alimentaire (SMSA)
- Renforcer la Culture de la Sécurité Alimentaire (Food Safety Culture)
- Respecter continuellement la chaîne du froid
- Auditer régulièrement la tenue et la propreté des sites
- Piloter la qualité et la traçabilité
- Rechercher des produits de nettoyage plus écologiques

## Participer à la transition énergétique et veiller à la protection de l'environnement

La transition énergétique est une préoccupation majeure du groupe car elle concerne l'ensemble de nos activités logistiques et transport. Le bilan des émissions des gaz à effet de serre (BEGES) du groupe intègre logiquement ces deux activités.

### ACTIVITÉ LOGISTIQUE

- Généraliser l'usage des fluides propres dans nos installations frigorifiques
- Optimiser la performance énergétique de nos installations
- Adopter une consommation électrique responsable
- Conforter une démarche d'amélioration continue

### ACTIVITÉ TRANSPORT

- Intégrer la charte CO2 (ADEME)
- Affecter des véhicules propres dans les zones urbaines exposées
- Conforter une démarche d'amélioration continue

## Veiller à la protection de l'environnement

Le groupe s'attache à réduire les impacts directs et indirects de son activité sur l'environnement. La chaîne logistique sous température dirigée utilise des emballages et suremballages nécessitant la prise en charge de leur fin de vie. Le transport et la livraison des marchandises auprès de nos clients sont sources d'émissions de gaz à effet de serre et de particules fines qui influent sur la qualité de l'air.

## Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs

La sécurité au travail est un enjeu du quotidien très concret au niveau de chaque entrepôt logistique et de chaque agence de transport. Leurs responsables mettent en œuvre, expérimentent aussi, les solutions qui leur semblent appropriées pour limiter les situations d'exposition (TMS, collision avec les chariots autopartés sur les sites logistiques ; risques routiers pour les conducteurs). SOFRILOG souhaite structurer sa politique de prévention des risques professionnels en capitalisant sur les pratiques locales efficaces.

- Challenger notre Système de Management de la Sécurité Alimentaire (SMSA)
- Renforcer la Culture de la Sécurité Alimentaire (Food Safety Culture)
- Respecter continuellement la chaîne du froid
- Auditer régulièrement la tenue et la propreté des sites
- Piloter la qualité et la traçabilité
- Rechercher des produits de nettoyage plus écologiques



## Garantir la sécurité alimentaire

La sécurité alimentaire est une préoccupation constante du groupe car elle est présente à chaque maillon de notre chaîne de valeur. Garantir l'innocuité et l'intégrité des aliments auprès des consommateurs finaux est plus qu'un enjeu quotidien : c'est un prérequis. Cela implique une gestion de la qualité et de la traçabilité cultivant les plus hauts standards d'exigence sur tous nos entrepôts.

Le respect de la chaîne du froid et des mesures d'hygiène alimentaire doit être continuellement garanti au cours des différents process que nous mettons en œuvre : réception et entreposage en froid négatif des produits confiés par nos clients, congélation/décongélation, différenciation retardée, préparation de commandes, reconditionnement, expédition, transport sous température dirigée, distribution multitempérature (frais, surgelés).

### **Challenger notre Système de Management de la Sécurité Alimentaire (SMSA)**

Notre Système de Management de la Sécurité Alimentaire (SMSA), fondé sur l'ISO 22000, l'IFS Logistique et la certification Bio, fait l'objet d'une revue annuelle à des fins d'amélioration continue. Il intègre les exigences réglementaires, les PRP/BPH, l'analyse et l'évaluation des risques selon la méthode HACCP. Toutes les équipes reçoivent une formation aux bonnes pratiques d'hygiène (BPH/malveillance) une fois par an. Tous nos entrepôts disposent de l'agrément sanitaire communautaire. Dans le cadre des certifications ISO 22000 et IFS Logistique, nos sites sont audités annuellement par un cabinet extérieur indépendant.

Tous nos sites certifiés IFS Logistique le sont suivant le plus haut niveau d'exigence en vigueur avec une note supérieure à 95 % de conformité. Les sites détenteurs de la certification Bio, qui gèrent des produits bio et des produits plus conventionnels selon des processus différenciés, maîtrisent le risque de contamination croisée.

### **Renforcer la Culture de la Sécurité Alimentaire (Food Safety Culture)**

Introduite en 2021 dans le référentiel métier IFS Logistique V2.3 et dans la réglementation, cette notion vient consolider le système de management de sécurité des aliments en influant sur les comportements individuels et collectifs. Désormais, la culture de la sécurité alimentaire est l'affaire de l'ensemble des personnels de l'entreprise, y compris la direction. Pour intégrer cette approche de manière pérenne au sein du groupe, le service qualité désigne des collaborateurs référents qui coordonnent son animation en local avec les assistants qualité.

### **Respecter continuellement la chaîne du froid**

Tous les locaux sont équipés de dispositifs d'enregistrement de la température conformément au règlement 37/2005. Ces dispositifs nous permettent de garantir le maintien de la chaîne du froid et d'assurer la réalisation de prestation dans les conditions sanitaires requises.

# **NOS ENGAGEMENTS**

# Food Safety, une attention permanente

**Chez SOFRILOG, la sécurité sanitaire des aliments est un prérequis qui fait l'objet d'une attention continue. La politique qualité est animée au quotidien sur le terrain. Elle s'incarne notamment à travers le référentiel IFS Logistics dont l'obtention s'étend parmi les sites du groupe.**

## Le renforcement de la Food Safety Culture

La diffusion et le maintien à un haut niveau de la Food Safety Culture impliquent de former et de contrôler. En 2024, les équipes de Béatrice Girard, Directrice Qualité du groupe SOFRILOG, ont élaboré une grille d'évaluation pour vérifier les compétences aux points-clés dans la manipulation des produits nus, entre 10 et 20 en fonction des postes et des sites.

« Pour réduire le risque sanitaire, le service qualité s'assure que les collaborateurs maîtrisent toujours les règles d'hygiène et de sécurité. Si ce n'est pas le cas, ils suivent une nouvelle session de formation afin d'atteindre le niveau requis », fait savoir Béatrice Girard.

En 2024, Béatrice Girard s'est rapprochée d'un organisme expert en management des risques

dans le secteur alimentaire afin d'élaborer une formation générale d'une journée qui s'adressera à partir de 2025 aux responsables et directeurs de sites et aux équipes QHSE pour les sensibiliser davantage aux risques et enjeux liés à la traçabilité, la sécurité et la qualité des produits, la fraude, les actes de malveillance, etc.

Afin de mesurer sur chaque site la pénétration de la culture qualité, un questionnaire anonyme a également été mis au point pour être diffusé au cours de l'année 2025.

Enfin, pour une politique qualité plus efficace, les indicateurs ont été classés en 4 items : satisfaction client, culture de la sécurité alimentaire, santé et sécurité des équipes et environnement.

## IFS Logistique, une certification exigeante reconnue par les clients

SOFRILOG fait certifier sa démarche qualité depuis 2010. En 2017, le groupe parvient à décrocher le label IFS Logistique pour l'un de ses sites. Désormais 19 l'ont obtenu.

Encouragés par leurs clients, des leaders de l'agroalimentaire, les entrepôts du groupe se mettent au niveau pour répondre aux critères d'évaluation du référentiel international qui est le plus adapté à leurs activités.

Après une année de préparation et à la demande de son principal client, l'entrepôt de Saint-Vulbas dans l'Ain a obtenu sa certification IFS Logistique en 2024.

Le site qui comprend une vingtaine de collaborateurs est spécialisé dans le stockage de produits de boulangerie et viennoiserie pour la boulangerie industrielle.

« Nous avons bénéficié du soutien du Service Qualité Groupe pour progresser. L'œil extérieur de Nazatou

Fofana, Assistante Qualité en charge de l'animation Qualité sur cette région, et sa rigueur nous ont aidés à identifier les pistes d'amélioration. Nos équipes sont fières du résultat, elles récoltent les fruits de leur mobilisation », confie Romuald Peigney, responsable de SOFRILOG Saint-Vulbas.

En 2024, SOFRILOG Dieppe qui travaille pour la restauration hors foyer (RHF) s'est fait remarquer par son score exceptionnel obtenu lors de son audit IFS Logistique : presque 100 !

« Cette performance est l'aboutissement d'années de travail en collaboration avec l'équipe de Béatrice Girard », expose Marc Moulin, responsable de SOFRILOG Dieppe qui souligne l'implication de ses 10 collaborateurs dont son adjoint Philippe Piednoël, très investi dans la qualité, et l'appui de Claire Fraszczak, Responsable qualité en charge de l'animation qualité sur cette région. « Faire mieux relèverait de l'exploit, notre objectif est de conserver ce niveau ».

↓ Abinaya Easwaran, Carole Montalbano & Aurélie Grobleny



TÉMOIGNAGE PARTIE PRENANTE

## Florence Baynaud

**Consultante et auditrice en hygiène, sécurité des aliments et management de la qualité pour l'AFNOR depuis 2000, Florence Baynaud aide aussi les entreprises à répondre aux exigences du référentiel IFS Logistic.**

**Depuis quand accombez-vous le groupe SOFRILOG ?**

J'ai connu SOFRILOG avant SOFRILOG car j'ai commencé par accompagner deux sites SOFRINO en 2014. Ce périmètre a été étendu à 10 sites puis à 20 plateformes de logistique à la suite du rapprochement avec SOFRICA.

**Quel était l'objet de votre mission ?**

Le groupe ne partait pas de zéro en matière de Food Safety. Béatrice Girard avait entrepris une démarche de certification avec l'ISO 22 000. Lorsqu'elle a décidé de passer au référentiel international IFS Logistic, j'ai été sollicitée pour préparer les sites avec des audits blancs de mise à niveau.

**Quel est votre rôle ?**

Je me rends une fois par an sur chaque site pour réaliser mon audit. À l'issue de cet audit, je préconise un certain nombre de mesures à prendre pour préparer au mieux l'audit qui sera effectué par l'organisme certificateur accrédité. Mon rôle est de rappeler les niveaux d'exigence de la certification IFS pour les sites qui envisagent de l'obtenir comme pour ceux qui l'ont déjà.

**Quels sont les atouts de SOFRILOG ?**

SOFRILOG est un groupe structuré avec des responsables qualité qui suivent les plateformes logistiques et des responsables d'exploitation qui sont demandeurs et comprennent bien l'importance des exigences IFS Logistics. C'est aussi un groupe qui mise sur la formation, la communication entre équipes. Le point fort de SOFRILOG est d'externaliser l'audit interne. Cela représente un coût mais garantit des résultats.

**Carole Montalbano & Abinaya Easwara ↗**



# 2

## Participer à la transition énergétique & Veiller à la protection de l'environnement

La transition énergétique est une préoccupation majeure de SOFRILOG car elle concerne l'ensemble de nos activités logistiques et transport. Le bilan des émissions des gaz à effet de serre (BEGES) du groupe intègre logiquement ces deux activités.

En logistique, c'est d'abord la consommation énergétique de nos sites qui est visée, en particulier la production de froid qui doit garantir à l'intérieur de nos entrepôts une température négative constante. Dans le domaine du transport, il s'agit de minimiser notre empreinte écologique par le recours à des technologies plus propres, des méthodes et des process optimisés.

Le groupe s'attache aussi à réduire les impacts directs et indirects de son activité sur l'environnement. La chaîne logistique sous température dirigée utilise des emballages et suremballages nécessitant la prise en charge de leur fin de vie. Nos entrepôts logistiques sont soumis au régime ICPE et mettent en œuvre un système de prévention des risques environnementaux.

Le transport et la livraison des marchandises auprès de nos clients sont sources d'émissions de gaz à effet de serre et de particules fines qui influent sur la qualité de l'air.



#### **Optimiser la performance énergétique de nos installations**

Le groupe a choisi d'internaliser la production de froid (conception, dimensionnement, mise en service, maintenance des installations frigorifiques) en créant en 2014 une filiale dédiée : ENERGEL. Nos 40 techniciens qualifiés qui sont répartis sur nos différents sites assurent le bon fonctionnement, le monitoring et la maintenance des équipements au quotidien.

#### **Optimiser la performance énergétique de nos installations**

90 % des installations de production de froid de nos entrepôts fonctionnent avec des fluides naturels (ammoniac, CO<sub>2</sub>) à très faible GWP (Global Warming Potential ou Potentiel de Réchauffement Global).

Les 10% restants, qui ont été intégrés au groupe suite à des opérations de croissance externe, fonctionnent avec d'autres fluides qui, eux, ont un impact sur l'effet de serre. Un programme de retrofit de ces installations a été engagé dès 2020 pour devancer l'interdiction totale de l'usage des fluides HCFC qui entrera en vigueur en 2030.

Par ce programme, SOFRILOG entend assurer la totalité de sa production de froid pour ses activités de stockage avec des fluides propres d'ici à 2026.

#### **Une consommation électrique responsable**

Des éclairages LED sont installés dans les entrepôts dans la mesure du possible. Ces dispositifs basse consommation sont parfois doublés de capteurs de présence pour utiliser l'électricité uniquement lorsque cela est nécessaire.

Dans les entrepôts équipés de racks mobiles, seule la rangée ouverte est éclairée. En 2021, le groupe a approfondi sa ligne de conduite en signant un contrat d'effacement électrique industriel.

Les entrepôts logistiques se retirent du réseau sur des périodes définies à l'avance en accord avec le gestionnaire RTE. SOFRILOG contribue ainsi à son échelle à limiter les risques de coupure généralisée et à réduire le recours aux centrales thermiques qui sont sollicitées pour pallier les pics de demande sur le réseau.

#### **Une consommation électrique responsable**

Chaque mois, l'énergéticien et le responsable des installations frigorifiques suivent avec les responsables d'exploitation et les techniciens des indicateurs de performance : consommation électrique selon le volume d'activité sur site, plages horaires des consommations, températures des chambres. Cela permet de conjuguer sensibilisation aux économies d'énergies et maintien de l'activité dans des conditions fiables.

#### **Intégrer la charte CO<sub>2</sub> (ADEME)**

Le groupe a progressivement adhéré à la Charte CO<sub>2</sub> en 2020 ; toutes les filiales SOFRILOG TRANSPORT sont signataires de la charte depuis 2021.

Sur la période 2020-2021, 8 actions ont été engagées afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et de polluants atmosphériques.

Nos émissions de CO<sub>2</sub> ont ainsi diminué de 8,7 % au kilomètre parcouru.

#### **Affecter des véhicules propres dans les zones urbaines exposées**

Nos filiales basées à Orly et à Marne, spécialisées dans le transport en température dirigée, affectent des poids-lourds roulant au gaz naturel pour une partie des livraisons en région parisienne où le trafic est dense et les pics de pollution fréquents.

En parallèle, le groupe mène une veille continue sur les énergies alternatives (électricité, hydrogène, gaz, biogaz et biocarburants) pour équiper sa flotte de technologies éprouvées plus respectueuses de l'environnement (motorisations, groupes frigorifiques) et adaptées aux livraisons dans les zones à faibles émissions mobilité (ZFE-m).

#### **Conforter une démarche d'amélioration continue**

Le groupe veille constamment à optimiser son plan de transport en l'adaptant quotidiennement aux volumes et à maximiser le taux de remplissage de ses véhicules.

Le déploiement de processus (digitalisation, éco-conduite) permettant de réduire encore notre empreinte carbone se poursuit au sein de nos filiales. Les actions de sensibilisation et de formation auprès de nos conducteurs (comportements de conduite, usage optimal des groupes frigorifiques) se renforcent.

# **NOS ENGAGEMENTS**

# " Nous sommes en train de passer un cap"

↓ Camion SOFRILOG gaz



**Entretien avec Geoffrey Six,  
directeur réseau transport**

**Comment est pilotée l'activité transport dans l'entreprise ?**

La direction Réseau Transport intègre, comme son nom l'indique, le réseau ainsi que les services affrètement et la gestion du parc, elle met en œuvre le plan de transport du réseau et coordonne les plans de distribution des filiales.

La nouvelle organisation mise en place récemment a distingué les fonctions de process et méthodes qui sont pilotées par la Direction de la performance et de l'innovation (voir également entretien avec Sophia Faramia, page 30).

**Quelle est votre actualité ?**

La reprise des activités distribution de JETFREEZE au Groupe MOUSSET a quasiment doublé les tractions, nous avons donc devant nous un chantier important de rationalisation et d'amélioration de la performance du réseau. Elle correspond à notre stratégie de développement des flux de distribution qui nous permet de nous positionner sur des appels d'offres structurants et nationaux.

**Quelles sont les évolutions en cours ?**

L'évolution majeure, c'est qu'en quelques années, nous sommes passés d'une logique de places fortes qui devenait obsolète, à une logique de réseau qui répond à la demande des clients. Désormais, les synergies qui étaient il y a quelques années rares et ponctuelles, sont le cœur de la stratégie, avec la volonté clairement affichée de faire monter en puissance nos activités de transport.

Pour résumer, SOFRILOG a toujours été un acteur fort de la logistique auquel les clients demandaient des solutions de transport ; aujourd'hui SOFRILOG offre des solutions clés en main, en transport et logistique.

## Quels sont les enjeux des prochaines années ?

C'est évidemment la puissance et la performance du réseau. Le métier intègre un nombre infini de paramètres pour fabriquer en définitive de l'efficience. C'est ce que les clients nous achètent ! Je dirais que l'enjeu des prochaines années est de poursuivre le développement du réseau en intégrant les développements technologiques, data et IA en tête que nous avons déjà testés et qui sont appelés, à condition de trouver le bon dosage, à transformer nos métiers tout en adressant les enjeux de durabilité : environnementaux et capital humain.

## Parlons d'empreinte et d'alternative énergétique, quelle est la stratégie du groupe ?

Si l'on devait résumer notre position, je dirais que notre stratégie consiste à étudier toutes les pistes, à tester toutes les alternatives sans toutefois nous engager dans une voie unique qui peut très vite s'avérer un mauvais choix.

Depuis 5 ans les choses ont énormément bougé, la voie du gaz qui paraissait une évidence s'est avérée, moins porteuse. L'idée est donc de ne pas investir massivement dans une seule technologie mais de développer un mix intelligent.

Sur le plan des alternatives, nous avons tout testé et nous continuons. Les véhicules au gaz, le biogaz issu de la méthanisation, les biocarburants dont le B100, autres que le B100, l'électrique évidemment. L'électrique s'est amélioré mais il pose encore des problèmes d'autonomie et de temps de recharge.

Le B100, biodiesel issu de la production de colza apparaît comme une « fausse bonne solution » à plusieurs de nos grands comptes GMS ou distributeurs, qui sont soucieux de réserver les terres agricoles à l'alimentation humaine.

Enfin, l'hydrogène qui ne présente pas de difficulté en termes d'autonomie peut constituer une solution lorsque la technologie arrivera à maturité à des coûts abordables.

Mais je voudrais souligner qu'un transporteur à d'autres leviers pour réduire son empreinte carbone à commencer par l'efficacité dont nous venons de parler.



Conducteur SOFRILOG ↑

Geoffrey Six ↓

Directeur Réseau Transport



## C'est-à-dire ?

La stratégie de massification via un réseau ambitieux, l'optimisation des plans de transport, toutes ces mesures qui limitent le nombre de kilomètres à vide sont des moyens très efficaces.

Les marges de manœuvre sont importantes et il faut ajouter la généralisation de l'éco-conduite.

Pour mettre les plans de transport au service de la décarbonation, il y a une ingénierie très fine à bâti avec le concours de nos clients qui eux gèrent d'autres enjeux (le service, le stock). C'est un équilibre fragile entre des intérêts qu'il faut faire converger.

Mais il faut aussi évoquer, l'évolution de la distribution et notamment l'émergence des petits magasins de proximité très concentrés, qui en ville, permettent d'aller faire ses courses à pied. Notre objectif est d'accompagner cette évolution par une stratégie d'implantation de bâtiments de logistique urbaine de proximité pour approvisionner au mieux et au plus près les centres-villes avec un mix qui, dans ce cas, pourra intégrer des scooters ou des vélos électriques. Les gains en termes de réduction de carbone seront significatifs (voir également entretien avec Stéphane Colin page 32).

## JETFREEZE

Créée en 2007 à Boulogne-sur-Mer, la société JETFREEZE s'est rapidement imposée comme un acteur innovant dans le transport multi-température (ambiant, froid positif, froid négatif), desservant ses clients food service en France, au Royaume-Uni, au Benelux et en Suisse. Forte de ses 250 collaborateurs, ses 145 cartes grises et ses 7 agences réparties sur tout le territoire (Athies-62, Rungis-94, Boulay-Moselle-57, Mâcon-01, Montagny-69, Plan d'Orgon-13, Les Sables-d'Olonne-85). La société est reconnue pour sa qualité de service, sa réactivité et son engagement en faveur de solutions logistiques durables

## Comment évolue les sujets de sécurité et de sécurité dans le domaine du transport ?

Nous avons engagé une campagne pour améliorer tous les systèmes embarqués qui sont très utiles dans ce domaine. Nous bénéficions de l'apport précieux des équipes JETFREEZE qui nous ont rejoints et qui ont une culture de formation des conducteurs et des agents de quai, d'accompagnement et d'intégration des conducteurs très avancée.

Ce sont des bonnes pratiques en termes de suivi, d'intégration, d'accompagnement de conduite, d'analyses post accidents qui sont processées et partagées dans tout le réseau.

Notre objectif est de former tous nos conducteurs aussi bien aux gestes et postures, aux conditions de circulation et à la sécurité, à la réglementation sociale, à la manipulation des groupes frigo. Les gains sont à nouveau significatifs, en sécurité, en food défense et à nouveau en impact carbone.

Les sujets sont nombreux mais notre développement nous permet clairement de faire un bon qualitatif, il faut être ambitieux, nous sommes en train de passer un cap.



## Entretien avec Sophia Faramia

NJS FARAMIA a uni ses forces avec le Groupe SOFRILOG en 2023. Fondée en 1984 par Victor FARAMIA, l'entreprise a vu l'arrivée de la seconde génération avec Nicolas, Jérôme et Sophia, qui représente le N,J,S, de la société NJS FARAMIA. La RSE a été pour cette belle PME un facteur de structuration et ses engagements ont facilité leur intégration dans le groupe.

Entretien avec Sophia FARAMIA, qui est à l'origine de la démarche

Votre engagement dans une démarche RSE est largement antérieure à votre arrivée dans le Groupe SOFRILOG, en quoi a-t-elle favorisé ce rapprochement ?

Avec le recul, je dirais que c'est ce qui nous a permis d'être immédiatement alignés en termes de valeurs. Notre entreprise s'est construite sur les valeurs familiales transmises par notre père, Victor FARAMIA, qui a su nous léguer sa passion et nous a inculqué sa vision entrepreneuriale. Cela nous a permis de mettre en lumière notre culture RSE et de la structurer autour de 5 piliers : Gouvernance, Clients, Fournisseurs, Social & Sociétal et Environnement.

Lorsque nous avons rencontré SOFRILOG, au-delà de nos synergies métiers et de nos ambitions communes de croissance, nous avons rapidement constaté que nous avions une vision et des valeurs humaines et entrepreneuriales très proches. Notre intégration au Groupe SOFRILOG en a été d'autant facilitée et chaleureuse.

### Quelles ont été les étapes de ce rapprochement ?

Nous avons structuré notre rapprochement sur 3 axes stratégiques :

- Le premier étant celui, des méthodes de gestion et de l'analyse financière ; sous l'impulsion de Nicolas ;
- Le second étant, les aspects commerciaux, réseaux, synergies transport et logistiques sous la coupe de Jérôme ;
- Enfin, l'amélioration continue de nos performances au travers de notre politique QHSE & RSE que je porte à travers nos engagements et nos pratiques RSE.

Notre démarche s'est initialement appuyée sur le label LUCIE 26000, qui nous a permis de prendre conscience de nos forces existantes, d'identifier les enjeux à venir, et de clarifier les rôles de notre gouvernance.

Aujourd'hui, cette démarche s'intègre pleinement à celle du groupe, via des outils comme EcoVadis, Power BI, ou encore le partage de nos bonnes pratiques. Nous avons hâte de co-construire une véritable politique RSE au sein du groupe.

### Quelles ont été les grandes avancées de cette démarche ?

Cette démarche est à la fois transversale et continue. Elle concerne l'ensemble des sujets, bien qu'elle reste avant tout une démarche d'amélioration continue de notre culture entrepreneuriale.

Sur cette dernière année, nous avons progressé sur l'ensemble de nos axes et tout particulièrement sur l'aspect environnemental pour lequel nous avons multiplié nos initiatives pour réduire notre empreinte carbone. Par exemple, près de 40 % de notre flotte de véhicules fonctionne aujourd'hui avec des alternatives au diesel.

Et nous poursuivons ces efforts au fur et à mesure du renouvellement de notre flotte : choix des pneumatiques, réduction du poids des véhicules, optimisation des tournées, amélioration du taux de remplissage, etc.

Comme le groupe, nous sommes proactifs et ouverts à l'expérimentation, tout en restant à l'écoute de nos collaborateurs et des attentes de nos clients. Nous agissons avec la conviction que chaque pas compte pour un avenir plus responsable.



Camion B100 NJS FARAMIA ↗  
Sophia Faramia ↙  
Responsable QHSE NJS Faramia



← Livraison Urbaine Caen

ENTRETIEN AVEC STÉPHANE COLIN, PRÉSIDENT D'OOFRALIS

## Logistique urbaine, un métier en plein développement

### Qu'est-ce que la logistique urbaine chez SOFRILOG ?

La logistique urbaine, ce sont les opérations de transport du dernier et du premier kilomètre, ainsi que les activités logistiques liées à ces activités de transport. C'est l'ultime composante de la chaîne logistique globale, reliant expéditeurs de marchandises et destinataires finaux, qu'il s'agisse d'entreprises ou de particuliers. Cela concerne plusieurs entités : OOFRAIS, SOFRILOG TRANSPORT (activité de poids lourds en moyens dédiés connectée à l'activité OOFRAIS), SUPPLYFRESH, e-logistique de produits frais et surgelés qui inclut la réception, le stockage, la préparation de commandes, la livraison, le suivi de produits, le service client et l'intégration web.

Nous couvrons toute la chaîne d'approvisionnement de livraison à domicile pour de grands clients, tels que GREENWEEZ, leader français des produits bio livrés à domicile. Enfin, 14 REPAS SERVICES, filiale de livraison de repas à domicile pour personnes âgées basée en Normandie. L'ensemble représente 200 collaborateurs, 125 véhicules légers, 25 poids lourds et 15 sites d'exploitation qui sont répartis dans les principales agglomérations du territoire français : Lille, Strasbourg, Rouen, Rungis, Orly, Le Havre, Caen, Nantes, Toulouse, Avignon, Bordeaux.

### En termes de moyens, quelles sont les évolutions récentes ?

Nous développons une stratégie d'implantation de plateformes spécifiquement dédiées à la logistique urbaine. C'est le cas à Bordeaux, Lille, Rouen, Rungis, Le Havre et Caen.

Sur nos plateformes urbaines, nous traitons des flux à destination des commerces de proximité et des particuliers. Nous recevons, nous stockons et nous préparons les commandes. Nous sommes capables d'adapter nos process de préparation de commandes à l'unité de vente consommateur (UVC). Ces plateformes sont stratégiquement situées en bordure d'agglomération, à proximité des hypercentres. Il y a un arbitrage économique à faire entre la distance par rapport au centre et le coût du foncier. Ce positionnement géographique permet à nos clients donneurs d'ordres de réduire les délais de livraison.

La seconde évolution majeure est, compte tenu de cette proximité, la mise en œuvre de livraisons en mode doux. À Caen, via 14 REPAS SERVICES, nous testons la cyclo-livraison qui, pour les livraisons de plateaux-repas, fonctionne très bien.

### Comment est abordé le développement de cette forte activité de centre-ville du point de vue des enjeux environnementaux et sociaux ?

En fait, on se situe au croisement de plusieurs enjeux majeurs, aux premiers rangs desquels : l'amélioration de la qualité de vie urbaine, l'adaptation aux nouveaux modes de consommation (e-commerce), la revitalisation des centres-villes.

Nous sommes un acteur de la structuration de la logistique urbaine et nous adressons tous les enjeux, la transition écologique (préservation de l'environnement), la transition énergétique (réduction des émissions de gaz à effets de serre), et la transition numérique (développement du e-commerce).

Le centre-ville est un terrain d'expérimentation pour toutes les alternatives et de nouvelles solutions, l'électrique pour les véhicules, sont en cours car, sur ces sujets, nous sommes en veille permanente. À Rouen, notre nouvelle implantation comprendra un dispositif de borne IRVE (Infrastructure de Recharge pour Véhicules Électriques).

### Qu'implique le développement de la livraison aux particuliers ?

À nouveau, c'est l'ensemble des enjeux qui sont adressés. Le développement BtoC nécessite des moyens de géolocalisation et des outils de type optimiseur de tournée et de tracking.

Nous sommes en phase de test d'un nouveau logiciel d'optimisation qui est déjà pleinement opérationnel et nous permet d'opérer en H+3, et nous développons également les interfaces de communication avec les clients.

**Quelles sont vos relations avec les parties prenantes et, notamment, les pouvoirs publics ?**  
**Y a-t-il une concertation sur les enjeux de la logistique urbaine ?**

Le groupe répond à toutes les sollicitations et apporte son expertise lorsqu'elle lui est demandée, mais c'est assez variable, en fonction des agglomérations.

À Rouen, la collectivité a lancé une concertation visant à réaliser un diagnostic des pratiques et des attentes des transporteurs, des artisans et commerçants, ainsi que des habitants du territoire.

À Strasbourg, nous sommes partenaires du marché d'intérêt national avec lequel nous avançons sur ces questions.

**Comment abordez-vous la question de l'emploi et, plus généralement, des enjeux liés aux ressources humaines dans l'univers de la logistique urbaine ?**

C'est le sujet sur lequel notre entreprise, à dimension humaine et aux capitaux familiaux, peut faire une vraie différence. Le but est que les collaborateurs, à commencer par les livreurs, se sentent bien dans leur job, quel que soit le temps qu'ils restent chez nous.

C'est un métier que nous valorisons en insistant sur la question de la représentation commerciale qui fait partie du job et qui nécessite un onboarding de qualité, des formations adaptées et le

développement d'un esprit d'équipe. Le livreur est un acteur commercial à part entière de la chaîne et, en BtoC, c'est la personne la plus importante. À cette dimension commerciale, il faut ajouter les enjeux de consommation (écoconduite), de sécurité routière, de partage de la route avec les autres usagers.

Le levier de l'accueil et de la formation est très important, mais ce n'est pas le seul, notre accord d'intérêt est par exemple indexé sur l'accidentologie, et nous testons actuellement des outils d'analyse de conduite (consommation en temps réel, comportement de conduite, vitesse).

Enfin, la gestion des ressources humaines en proximité, dans des unités de petite taille où chacun se connaît et se croise dans une ambiance conviviale, est un facteur décisif pour progresser sur tous les sujets et fidéliser les collaborateurs.

**“Le livreur est un acteur commercial à part entière de la chaîne et, en BtoC, c'est la personne la plus importante.”**

**Livraison de proximité à Rouen ➔**



# 3

## Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs



La sécurité au travail est un enjeu quotidien au niveau de chaque entrepôt logistique et de chaque agence transport. Leurs responsables mettent en œuvre, expérimentent aussi, les solutions qui leur semblent appropriées pour limiter les situations d'exposition (TMS, collision avec les chariots autoportés sur les sites logistiques ; risques routiers pour les conducteurs).

SOFRILOG souhaite structurer sa politique de prévention des risques professionnels en capitalisant sur les pratiques locales efficaces. Il s'agit de définir une démarche commune à l'échelle du groupe, en s'appuyant sur l'agilité des différentes entités qui reste un moteur de la prise d'initiative.

#### **Limiter les troubles musculo-squelettiques (TMS)**

#### **Réduire les risques liés à la co-activité**

Des formations gestes et postures sont systématiquement dispensées sur les postes où l'exposition aux TMS est forte (démoulage, port de charge, gestes répétitifs).

Des actions complémentaires sont en place selon la nature des tâches exercées : échauffements avant la prise de poste (Blanquefort), semi-automatisation de l'étiquetage (Trappes), baudriers pour soulager les muscles dorsaux sur des actions répétitives de picking (Bédée).

Des expérimentations conduites en 2021 qui semblaient prometteuses a priori, se sont révélées en deçà de nos attentes : harnais pour faciliter la manutention (Pleugeuneuc, Bédée), étude d'un exosquelette avec un ergonome des services de santé au travail (Le Lion-d'Angers).

Le groupe capitalise néanmoins sur ces retours d'expérience à des fins d'amélioration continue.

Tous les collaborateurs qui utilisent un engin autoporté dans les entrepôts sont détenteurs du CACES.

Pour limiter les risques de collision, les zones de circulation sont équipées de miroirs ; les chariots en mouvement renvoient un faisceau lumineux sur le sol pour signaler leur présence dans les allées.

#### **Développer une culture groupe de la prévention**

En 2021, SOFRILOG a mis en place des briefs sécurité sur ses entrepôts logistiques.

Leur traçabilité est assurée par un document de suivi conçu par le service qualité du groupe qui sera amélioré prochainement afin de structurer davantage notre politique de prévention des risques professionnels.

Un autre dispositif structurant est à l'étude : la visite de prévention dont les modalités seront définies en 2022 pour un déploiement en 2023.

# **NOS ENGAGEMENTS**

# Mettre la dynamique de groupe au service de la sécurité

**Depuis bientôt 2 ans, le groupe SOFRILOG a mis en place un partenariat avec le cabinet JPB Audit & Conseil, spécialisé dans la prévention et la gestion des risques au travail. Retour sur une politique de formation multisites qui se déploie dans toutes les entités du groupe avec Jérôme Ianiro, dirigeant et formateur.**

» **Pierre Boutianud**  
Directeur SOFRILOG Marne

## Une culture de la sécurité

La sécurité au travail fait partie de l'ADN du groupe SOFRILOG : on ne devient pas un acteur majeur de la logistique et du transport frigorifiques sans maîtriser les enjeux de la Santé et de la Sécurité au Travail de ses collaborateurs. Aussi, depuis des années, l'entreprise déploie sur ses différents sites toutes les mesures obligatoires - et des initiatives locales - pour limiter les situations d'exposition. De nombreuses actions ont été mises en place pour lutter contre les TMS (troubles musculosquelettiques), les risques de collision avec les chariots autoportés dans les entrepôts logistiques, et les accidents liés au transport routier. À titre d'exemple, les formations gestes et postures sont systématiquement dispensées et sont doublées par des séances d'échauffement quotidiennes pour les postes les plus exposés aux TMS. Parce que, en matière de sécurité, l'expérience démontre que la théorie doit être associée à des actions au plus près des acteurs de terrain.

## Une approche de co-responsabilisation

« Nous avons débuté notre collaboration avec le groupe SOFRILOG en 2024 », expose Jérôme Ianiro, « avec une vision partagée sur la prépondérance du facteur humain dans la politique de prévention des risques professionnels, en prenant en compte les différentes entités du groupe SOFRILOG durant nos sessions de formation. En effet, les équipes collaborent dans les locaux et leurs missions ont des interactions directes entre elles. C'est ce qu'on appelle la "coactivité" et on sait que c'est un facteur d'accidentologie supplémentaire. Quand un technicien ENERGEL intervient sur le transtockeur de l'entrepôt de Trappes, il travaille à 17 mètres de hauteur, dans la pénombre et par une température de - 20 °C : on cerne immédiatement le niveau de risque de son intervention... Il est donc essentiel que le technicien soit parfaitement formé sur les risques liés au travail en hauteur, notamment sur le bon usage des EPI. Si l'intervention n'est pas préparée en amont, elle ne prend pas en compte les contraintes des différents acteurs (logistique - technique), ce qui multipliera d'autant les facteurs de fréquence et d'exposition aux risques.

Durant toute l'année 2024, nous avons formé en parallèle tous les techniciens ENERGEL, mais aussi des responsables des sites SOFRILOG. Sur cette seule année, nous avons formé près de 50 personnes. Notre objectif est de mettre en place un réflexe vertueux d'informations descendantes et montantes. »



## Dynamique de groupe

Depuis fin 2024, un travail d'ampleur a été engagé au niveau de tous les sites du groupe SOFRILOG. Les différents acteurs de la prévention des sites élaborent ou révisent leur DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), accompagnés par les experts de JPB Audit & Conseil. « La démarche est de mutualiser les compétences et les connaissances », explique Jérôme Ianiro, « avec comme objectif que chaque site soit en capacité d'appliquer les fondamentaux de la santé-sécurité au travail, mais aussi que les risques spécifiques et les bonnes pratiques soient répertoriés.

En croisant les données locales au niveau du groupe, nous constituerons une base de bonnes pratiques que nous pourrons ensuite relayer, tant au niveau des formations dispensées, que sur les supports dont dispose le groupe, comme les écrans TV dans les salles de pause.

Conjuguer les niveaux d'intervention local-national permet de bénéficier pleinement de la dynamique de groupe. Chaque site bénéficie de l'expérience de ses pairs et le niveau global de la sécurité profite de l'effet de synergie des compétences et des expériences partagées. »

**Performance et innovation : l'IA au service de la sécurité**  
Lors des ateliers de formation, les intervenants de JPB Audit & Conseil filment les stagiaires durant les séquences de mise en pratique des EPI et procédures d'intervention. Ces séquences vidéo sont ensuite partagées via les réseaux digitaux du groupe SOFRILOG pour constituer des posts destinés à ancrer la politique de prévention du groupe.

Innovation 2025 : JPB Audit & Conseil propose, grâce à la technologie de la réalité augmentée, une expérience dans les conditions du réel. Désormais, les exercices pratiques des formations aux risques chimique et incendie peuvent s'effectuer avec un casque de réalité augmentée. Grâce à cette technologie, les stagiaires sont confrontés aux risques en conditions virtuelles, mais en immersion dans leur environnement de travail. Une manière concrète de passer de la théorie à l'opérationnel.

**Performance et innovation : l'IA au service de la sécurité**  
Quel rapport entre un batracien et le travail dans un entrepôt frigorifique ? La perception du risque.

Une grenouille immergée dans une marmite d'eau chaude va percevoir immédiatement la brûlure et chercher à s'évader. La même grenouille plongée dans une casserole d'eau froide mise à bouillir ne va pas percevoir immédiatement la montée en température - son corps va s'habituer progressivement et finir par cuire. Une petite leçon de résilience à retenir face à la montée progressive du risque..

# Marne-la-Vallée prend la roue de la sécurité

**Les opérations de chargement et déchargement des semi-remorques représentent un facteur de risque grave étant donné la hauteur des quais auxquels sont acculés les camions. Pour éviter tout démarrage intempestif pouvant mettre en danger les opérateurs en charge des opérations de transfert de marchandises, la direction de l'entrepôt de Marne-la-Vallée a opté pour un dispositif à double détente : bloqueurs de roues et formations. Revue de détails avec Pierre Boutinaud, directeur de filiale.**

« La sécurité est désormais une préoccupation partagée par toutes les strates de l'entreprise » débute Pierre Boutinaud. « Nous ne sommes pas toujours exemplaires, car dans nos métiers très opérationnels, la difficulté est de veiller à la sécurité au quotidien dans un environnement complexe. C'est plus facile d'assurer un environnement de travail sécurisé dans une salle de réunion de 20 m<sup>2</sup> que dans un entrepôt de stockage où les flux de circulation sont multiples, les marchandises stockées en hauteur et les intervenants pas tous qualifiés en matière de risques ! Nous avons fait de la gestion du risque un vrai sujet en partant des fondamentaux : port des EPI, bon usage du klaxon, management visuel.

Tous les personnels sont sensibilisés et l'encadrement joue pleinement son rôle en conscience. Les représentants du personnel sont également très impliqués sur le sujet et cela démontre que la sécurité est un sujet fédérateur qui doit rassembler toutes les énergies. Même au niveau de la direction du site, nous nous appuyons sur l'aide d'un consultant externe qui nous accompagne sur ces questions. Pour prévenir les risques, toutes les volontés et toutes les connaissances sont bonnes à prendre ! »

## Première journée de la sécurité : un premier pas prometteur

Le 7 février 2025, l'ensemble des presque 80 collaborateurs et intérimaires de l'entrepôt de Marne-la-Vallée se sont retrouvés pour une journée toute axée sur la sécurité. Chacun était invité à participer à 5 ateliers organisés au sein même des locaux habituels pour tester et approfondir ses connaissances, mais aussi ses lacunes, en matière de "comportement safe". Organisée en partenariat avec la CRAMIF et un consultant externe, cette journée s'est déroulée autour d'ateliers participatifs :

- Un atelier vidéo pédagogique : animé par le consultant sécurité du site,
- Un atelier risques de collision : manipulation d'engins de manutention en aveugle dans l'entrepôt,
- Un atelier simulation : les participants, équipés de lunettes spéciales, découvraient les effets d'une prise de drogue ou d'alcool dans un environnement professionnel,
- Un parcours chasse aux risques : un parcours dans l'atelier de picking comprenant plusieurs erreurs à repérer,
- Un quiz sur les fondamentaux de la sécurité.

À la fin de la journée, l'analyse des résultats de chacun a permis de distinguer 16 gagnants qui se sont vu décerner un gilet "spécial sécurité" comme trophée de leur engagement dans la sécurité. « Ces personnes vont constituer la base de nos équipes de référents sécurité.

Quand on voit le succès de cette journée il est évident que nous allons reproduire cet événement et que c'est un bon outil pour embarquer tous les équipiers dans notre démarche d'amélioration de la sécurité ! » conclut Pierre Boutinaud.

## Un investissement étudié

Avant de choisir les bloqueurs de roues de la marque Rite Hite pour équiper une nouvelle extension des installations logistiques, les responsables du site de Marne-la-Vallée ont interrogé différents partenaires.

Visite d'un site industriel équipé sur Langres, échanges avec les responsables de l'entrepôt de SOFRILOG à Trappes qui avaient installé deux équipements en parallèle et avaient exprimé leur préférence pour le futur système sélectionné, avis de chauffeurs de camions fréquentant le site et d'autres installations... la prise d'informations a été complète et exhaustive. « Au final nous avons fait le choix de la sécurité maximale : la barre de blocage de roues s'enclenche toute seule, sans nécessiter une intervention humaine lors des manœuvres de mise à quai.

Il n'y a pas de possibilité de contourner la sécurité : à partir du moment où le camion se présente, tout le dispositif se met automatiquement en place », explique Pierre Boutinaud.

« En reculant la semi-remorque enclenche automatiquement la barre de blocage sur le pneu arrière à une hauteur - plus de 50 cm - qui garantit un maintien sur le point d'arrêt même en cas de démarrage inopiné. La barre mise en place, les deux feux de signalisation - un dans l'entrepôt pour les équipes SOFRILOG et un dans le champ de vision du chauffeur - indiquent que le véhicule est correctement asservi et que les opérations de chargement ou de déchargement peuvent avoir lieu sans risque. Clairement le produit que nous avons sélectionné était le plus coûteux et, étant donné que nous avons équipé 9 quais en même temps, le budget est conséquent !

Nous aurions pu nous contenter d'une solution moins onéreuse, mais notre décision a été motivée par la recherche du meilleur niveau de sécurité possible. »

## Un accompagnement complet

« Le meilleur équipement du monde n'est rien sans la connaissance et le bon usage. C'est pourquoi l'installation des bloqueurs de roues s'est accompagnée d'une campagne de formation qui a touché 98 % des personnes qui transitent dans l'entrepôt : pas seulement les réceptionnaires, les chargeurs ou les agents de maintenance.

Les cadres, les agents en charge de la qualité... tout le monde a suivi la formation dispensée par les personnels du fabricant et validée par les spécialistes de la Cramif. Et les 2 % de personnels qui n'ont pas pu assister aux sessions initiales lors de la mise en route en juin 2024, ont été formées par la suite par l'encadrement.

Aujourd'hui toute personne qui intervient sur le quai de chargement est informée du fonctionnement du système et des procédures de sécurité à respecter. Le premier facteur de performance en matière de sécurité, c'est d'abord d'avoir le bon comportement. »



# 4

## Développer notre politique sociale



Une des premières forces de SOFRILOG, c'est la qualité de l'engagement de ses collaborateurs. En retour, le groupe porte une exigence de dynamique sociale qui repose sur le partage de la valeur, l'évolution professionnelle par l'accès à la responsabilité, le respect de chacun au sein de sa communauté professionnelle.

L'enjeu est de poursuivre cette promesse du collectif qui a fait le modèle et le succès du groupe dans un contexte de croissance et d'émergence de nouveaux métiers (à l'image de la livraison à domicile).

# NOS ENGAGEMENTS

## **Partager la création de valeur de manière équitable**

SOFRLOG entend associer l'ensemble de ses collaborateurs à la création de valeur, y compris les sociétés du groupe de moins de 50 salariés qui ne bénéficient pas de la participation légale aux bénéfices.

Le groupe négocie et instaure des accords d'intéressement au sein de chaque filiale dont la performance économique est durable, avec des critères porteurs de sens adaptés à leur situation respective.

Depuis 2021, toutes les filiales logistiques du groupe sont couvertes par un accord d'intéressement. SOFRLOG souhaite désormais étendre cette politique au périmètre transport.

## **Dynamiser la promotion interne et sociale**

SOFRLOG s'attache à faire évoluer ses collaborateurs dans un cadre qui favorise la confiance et l'autonomie. Des programmes de formations spécifiques, associés à un accompagnement individuel progressif, assurent la montée en compétences de nos équipes. La politique de promotion interne du groupe constitue un levier central dans la pérennisation de ses organisations. Le recrutement à l'externe veille quant à lui à favoriser l'égalité des chances en matière d'insertion professionnelle.

## **Cultiver le management de proximité**

Les responsables d'entrepôt s'attachent à maintenir la culture familiale dont le groupe est issu en instaurant une relation d'écoute et de proximité avec leurs équipes. De nouvelles méthodes managériales sont mises en œuvre pour renforcer l'esprit du collectif, notamment sur les sites logistiques en croissance qui enregistrent une hausse de leurs effectifs. Initié par SOFRLOG OUEST, le Management Visuel de la Performance - ou MVP - a vocation à être adapté et déployé sur l'ensemble des entrepôts typés GMS (Grandes et Moyennes Surfaces).

## L'évolution des collaborateurs, principe cardinal chez ENERGEL

Chez ENERGEL, 100 % des collaborateurs qui ont voulu évoluer l'ont fait, ce qui correspond à 10 % de nos effectifs. Être à l'écoute de ses équipes est une question de valeurs. Développer les compétences en interne renforce la confiance et l'engagement. C'est une démarche qui enclenche un cercle vertueux

Pour Philippe Giraud, directeur technique de l'entité ENERGEL dédiée à la maintenance des installations énergétiques, la promotion interne est un levier essentiel pour fidéliser des équipes détentrices d'un savoir-faire rare et demandé. Par ailleurs, les perspectives d'évolution internes vont de pair avec la croissance du groupe.

➤ Réunion chez ENERGEL





▲ Réunion chez ENERGEL

#### Éric Govindin, responsable technique Sud-Est

Originaire de la Réunion, Éric Govindin arrive en métropole après un Bac pro maintenance industrielle dans l'optique d'effectuer un BTS Maintenance des Systèmes à Saint-Nazaire.

En octobre 2015, Éric Govindin intègre ENERGEL sur le site CAP GEL au Havre. Technicien pendant un an, il devient ensuite responsable maintenance en 2016. Un an plus tard, fin 2017, une nouvelle évolution l'attend lorsqu'il accepte une mutation à Lyon.

Depuis 2023, et à l'issue d'une formation en management dont qu'il a suivie, Éric Govindin est responsable technique pour la région Sud-Est.

Il encadre désormais deux techniciens de maintenance qui ont pour périmètre 4 sites : Châlon, Mâcon, Saint-Vulbas, Agnin.

*« Le poste que j'occupe implique la prise en charge de nombreux aspects*

réglementaires et administratifs. J'interviens aussi sur le terrain, à Châlon, Mâcon, Saint-Vulbas et Agnin, en fonction des besoins de ces sites : en salle des machines, pour l'entretien général du bâtiment, le suivi des prestataires, les contrôles réglementaires.

Mon rôle, avec l'aide de mes techniciens, est de veiller au bon fonctionnement des installations et de faire au mieux pour que le personnel de chaque site ne soit pas impacté par les petits problèmes du quotidien ».

*« J'étais agent de maîtrise et je suis passé cadre. La possibilité qu'on nous donne de progresser est valorisante et motivante. Je sais qu'avec le développement du groupe, de nouvelles opportunités d'évolution se présenteront ».*

#### Thomas Livin, responsable technique Sud-Ouest

Thomas Livin arrive dans le groupe en 2005 avec un BEP en maintenance industrielle en poche. Après 9 ans comme technicien de maintenance à Orlygel, il est nommé adjoint au responsable technique de SOFRILOG Marne-la-Vallée en 2016. Il doit alors assumer des tâches administratives, établir les plannings, gérer les contrôles.

En 2021, Thomas Livin quitte la région parisienne pour le Sud-Ouest où il est nommé responsable technique pour la région. À ce titre, il prend en charge les 3 entrepôts de Bruges, Agen et Ville-neuve-sur-Lot.

*« Chez SOFRILOG, où il existe une forte synergie entre les sites, accepter une mobilité géographique est un excellent moyen de se voir confier plus de responsabilités. Pour ma part, j'ai voulu changer de région, évoluer. J'avais de l'ambition. Dans un premier temps, j'ai dû patienter car les places étaient prises mais je savais que j'avais été entendu dans ma volonté de progresser et de gagner autant en compétences qu'en responsabilités ».*

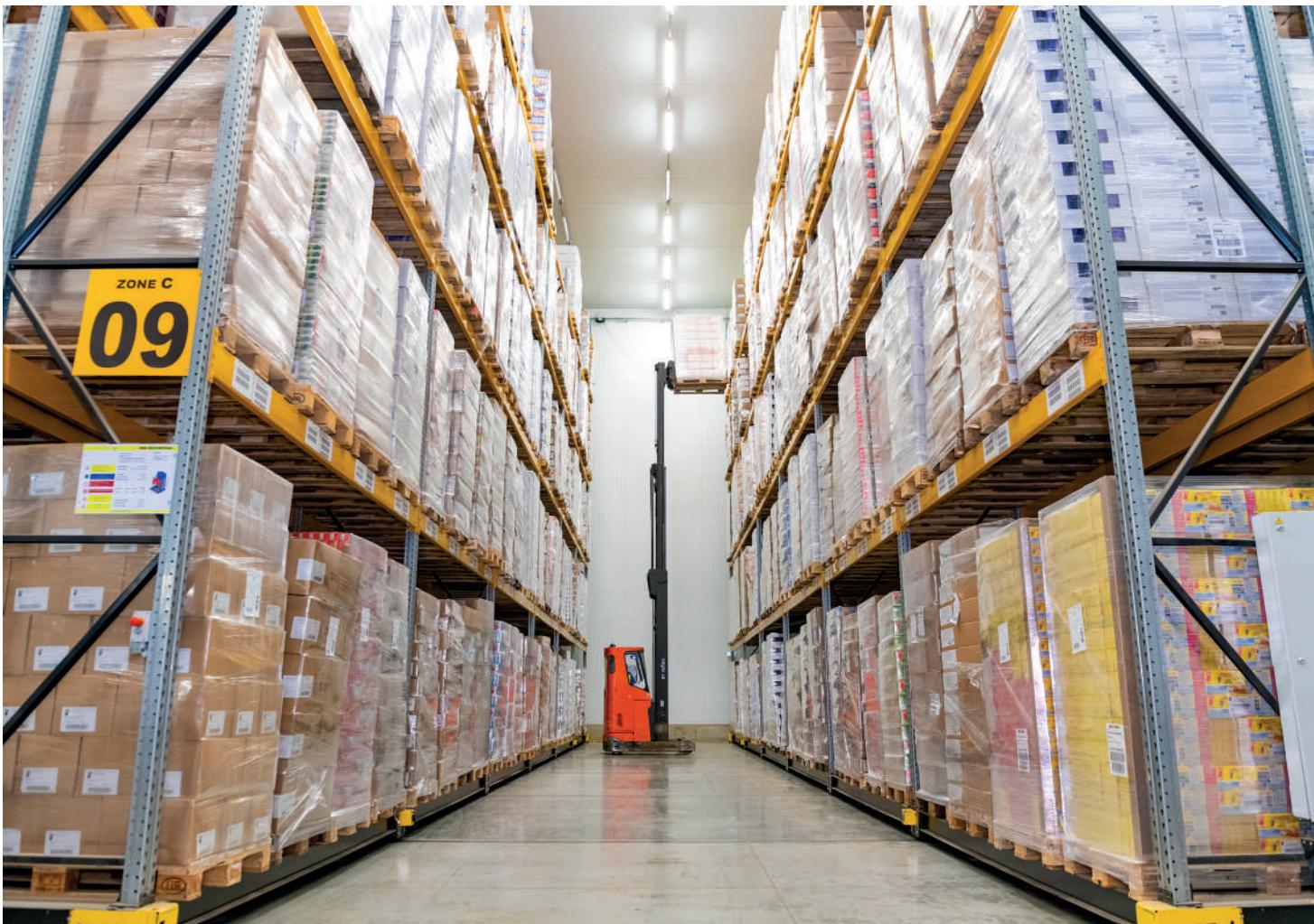
#### Simon Caillaud, chargé de projets des installations frigorifiques

Titulaire d'un DUT génie thermique énergie, Simon Caillaud a découvert le métier de frigoriste lors de stages. Il effectue ensuite sa licence management chaîne du froid en alternance chez SOFRILOG à Marne-la-Vallée où il est embauché par ENERGEL comme technicien de maintenance en septembre 2019.

*« Au bout de deux ans de vie professionnelle dans la logistique, j'ai fait part à Philippe Giraud de mon désir de devenir frigoriste. Il s'en est souvenu et en 2023, j'ai pu reprendre mes études en alternance à l'Institut français du froid industriel et de génie climatique, une école du CNAM à Paris. Durant ma formation, j'ai aussi été accompagné en interne par Olivier Delarchand, responsable des installations frigorifiques. Depuis 2024, je suis chargé de projets des installations frigorifiques à Caen. L'agrandissement du groupe et le programme de rétrofitage des entrepôts SOFRILOG rendent ce poste particulièrement intéressant. Passer du fluide R404, qui sera interdit en 2030, à l'ammoniac nécessite de changer l'ensemble des installations ».*



# Avec les files métiers, un gain de performance motivé par le terrain



**SOFRILOG a institué en février 2024 quatre files métiers.**  
**Deux sont consacrées à la logistique, deux au transport.**  
**Ces instances de réflexion font émerger les idées et les**  
**visions des exploitants et des opérateurs, dans une dynamique**  
**d'amélioration continue. Un an après leur lancement, ces files ont**  
**fait la preuve de leur utilité.**

Importée du monde de la GMS, la « file métier » désigne une instance de réflexion interne dont les membres sont des experts du domaine. Une petite dizaine de collaborateurs se réunit tous les mois dans ce cadre pour évoquer les problématiques qu'ils rencontrent au quotidien dans l'exercice de leur activité, mais aussi exprimer des besoins de changement dans son organisation. Si le scope couvert est très large, la file métier poursuit un objectif clair : le gain d'efficacité. Elle vise aussi bien le court terme que le moyen terme, l'harmonisation d'une bonne pratique ou la mise en place d'outils de pilotage et de management plus structurels.

Chez SOFRILOG, les files métiers ont été instituées en février 2024, en même temps que la Direction de la Performance. En favorisant l'approche terrain et en faisant remonter l'information, elles en constituent un « pendant » essentiel et pragmatique, au service de l'amélioration continue. Leur fonctionnement repose sur le partage d'expérience du personnel d'exploitation. Un animateur se charge de la planification des séances de travail, de la rédaction des comptes-rendus associés, de la présentation au CODIR des mesures engagées et de leur état d'avancement. Issu de la direction, le garant veille à ce que les pistes de progrès soient bien orientées, tout en procédant, le cas échéant, à des arbitrages.

« Dans une organisation décentralisée où la culture de l'autonomie est forte, il fallait un outil pour porter la parole du terrain, communiquer sur les problèmes, mutualiser les solutions et coordonner les actions », explique Sébastien Benoît, l'initiateur de la file métier chez SOFRILOG et garant de la file GMS. « Souvent, on généralise sur la base de la meilleure pratique existante ». Dans sa file métier, les participants ont notamment mis au point un document légal unique, relatif à l'emploi intérimaire. Dans la foulée, ils ont engagé une refonte du process d'accueil des nouveaux arrivants, avec, au-delà de l'aspect légal, des volets formation et évaluation. Soucieux de fidéliser les personnes embauchées, ils passent également au crible les conditions de travail (exosquelettes, cabines chauffantes, etc.). Autre chantier porté par la file GMS : l'harmonisation et la disponibilité des indicateurs de performance économique et sociale.



← Entrepôt SOFRILOG Marne  
↑ Sébastien Benoît  
Directeur Logistique France Ouest

➔ En haut : Stéphane Colin & Philippe Giraud

▼ En bas : Geoffrey Six & Julien Hénaut

Outre la file métier GMS, SOFRILOG compte une seconde file dans le secteur logistique ainsi que deux files transport. « La file métier permet de prendre de la hauteur mais aussi de parler du quotidien dans un esprit participatif et d'intérêt commun », confirme Jérôme Faramia, garant de la file transport groupé. Dans les discussions qui y ont été tenues, les intervenants ont redéfini leur prestation ainsi que leur cible, réévalué les besoins du client et les réponses qu'ils pouvaient y apporter aujourd'hui, mais aussi demain. Ils ont examiné l'ensemble des leviers de leur performance économique. Cette « revue » les a incités à identifier de nouveaux indicateurs et leur modalité d'usage, pour, via la solution d'affichage Power BI, les déployer et les intégrer à leur routine opérationnelle.

Garant de la file transport groupé, Geoffrey Six salue une initiative qui offre un regard nouveau sur les problématiques et la façon de les aborder. Là encore, la question des indicateurs s'est imposée : « on s'est très vite rendu compte que les équipes étaient en demande d'indicateurs de performances au jour le jour. Elles voulaient connaître leur rentabilité au quotidien, et non plus au mois ou au trimestre. Plus on donne de la visibilité aux exploitants, plus on les aide à optimiser leurs tournées et plus on réduit les émissions de CO<sub>2</sub> », fait-il savoir. Les concertations qui ont eu lieu au sein de sa file ont plus spécifiquement fait émerger des disparités dans le bon emploi du logiciel TMS (Transport Management System), dont le manque de maîtrise engendre des pertes de temps. Ce constat a débouché sur la mise en place d'un réseau de référents proche des exploitations, au fait de l'intérêt et de l'ergonomie de la solution, pour accompagner les équipes localement.

Tous trois s'accordent à dire que, au-delà des mesures prises, les files métier ont créé du lien. Les réunions ont lieu sur un site différent à chaque fois, ce qui donne lieu à des visites et, par la suite, à des échanges plus fréquents et plus spontanés entre pairs.

Si les files ont vocation à être pérennes, elles ont aussi vocation à multiplier les points de vue, ce qui implique un renouvellement régulier des participants. Elles ont aussi vocation à se dupliquer autant que nécessaire : une file achat, transversale, s'apprête à voir le jour.



**RAPPORT RSE 2024****Typographies**

Sora créée par Jonathan Barnbrook et Julián Moncada

Area créée par Matthieu Savaggio édité par Blaze Type

**Direction éditoriale**

Caroline Baral

**Direction Artistique & Design**

Pablo Maupoint

**Rédaction**

Histoire de Comprendre

**Photographies**

Aurelie Deconinck  
Jeremie Marchais

**Impression**

Imprimerie NII

**Remerciements**

Julien Hénaut, Correa Breton,  
Philippe Giraud, Béatrice Girard,  
Abinaya Easwaran, Carole  
Montalbano, Aurélie Grobelny,  
Florence Baynaud, Sophia Faramia,  
Geoffrey Six, Stéphane Colin,  
Pierre Boutinaud, Éric Govidin,  
Thomas Livin, Sébastien Benoit,  
Jérôme Iarno, Simon Caillaud,  
Aude Gomez, Élise Rouvres,  
Léa Romain.

© SOFRILOG 2025



Papier recyclé

# Indicateurs RSE 2024

## Méthodologie et périmètre de reporting

Le reporting social, sociétal et environnemental porte sur l'exercice clos au 31 décembre 2024.

Il a été réalisé en plusieurs phases :

- la constitution d'un groupe de pilotage transversal,
- une phase d'accompagnement du Comité de Direction pour structurer sa feuille de route RSE (définition d'objectifs de progrès),
- une phase d'enquête auprès d'experts métiers, de personnes ressources et référentes par sujet (directeurs et responsables d'exploitation, directeurs transports, énergéticien, responsables techniques, conducteurs, préparateurs de commandes, caristes, etc.),
- une phase d'enquête auprès de parties prenantes externes (clients, partenaires),
- une phase de consolidation des indicateurs clés de performance ou KPI (Key Performance Indicators).

Le reporting du groupe SOFRILOG s'inscrit dans le cadre où, selon les termes du GRI, « l'organisation publie des éléments d'information issus des lignes directrices, mais ne répond pas à toutes les exigences ».

Un principe, celui de la pertinence, a fait l'objet d'un travail approfondi de la part du Comité de Direction pour s'assurer que le rapport traduit les aspects qui reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux significatifs de l'organisation.

Les indicateurs de performance établis et consolidés obéissent également aux principes de pertinence (représentativité et adéquation avec les enjeux adressés) et de cohérence (alignement avec la feuille de route des activités transport et logistique du groupe). Leur élaboration s'inspire des critères SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporel) en corrélation avec des objectifs de progrès tangibles afin d'animer la démarche RSE de SOFRILOG à partager avec l'ensemble de nos parties prenantes.

### Précisions méthodologiques

Sauf mention spécifique, les indicateurs définis portent sur le périmètre groupe, par type d'activités (transport, logistique). Les entités ayant rejoint le groupe SOFRILOG en 2021 à la suite d'opérations de croissance externe ne sont pas incluses dans le périmètre de reporting de cette année.

La plupart des indicateurs établis portent sur l'année calendaire, sauf mention spécifique.

Le taux de fréquence est établi par typologie d'activité (transport, logistique) selon des critères propres au groupe : il n'est pas donc comparable à date avec le taux de fréquence normalisé issu des différents référentiels. SOFRILOG revoit néanmoins ses processus afin d'établir pour les données 2024 un indicateur pertinent comparable avec la moyenne sectorielle. Le calcul du BEGES est quant à lui confié au cabinet Ecovolution.

### INDICATEURS QUALITÉ

#### Certifications qualité



#### Nombre de sites certifiées ISO 22000

2024	2023
<b>4</b>	<b>4</b>

SOFRILOG abandonne progressivement l'ISO 22 000 au profit de la certification IFS Logistique qui est plus adaptée à son activité et qui correspond au mieux aux exigences de ses clients

#### Nombre de sites certifiées IFS Logistique V2.3

2024	2023
<b>18</b>	<b>17</b>

La certification IFS Logistique est renouvelée tous les ans. La mise à jour de l'IFS Logistique en 2021 suite à l'introduction d'une nouvelle version (V2.3) a impliqué une remise à niveau de l'ensemble des sites du groupe, y compris ceux certifiés sous la version précédente (2.2). 100 % des sites certifiés IFS Logistique ont été renouvelés en 2021 au niveau supérieur, avec un score supérieur à 95 %. SOFRILOG maintient son engagement à adopter les plus hauts standards existants

#### Nombre de sites certifiées Bio

2024	2023
<b>29</b>	<b>29</b>

La certification Bio repose sur la maîtrise du risque de contamination croisée, entre produit Bio et produit conventionnel.

#### Nombre de sites certifiées OEA

2024	2023
<b>5</b>	<b>4</b>

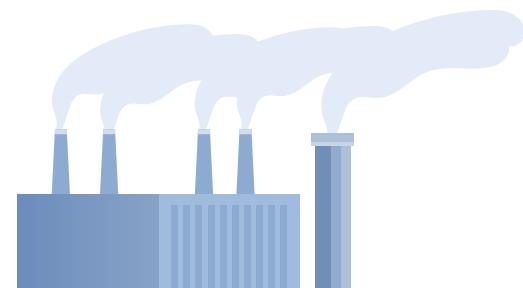
La certification OEA (Opérateur Économique Agréé) concerne nos sites exerçant des activités liées au commerce international. Elle permet d'acquérir un label de qualité sur les processus douaniers et sécurité-sûreté dans le but de sécuriser la chaîne logistique internationale et lutter contre la malveillance et la fraude douanière.

## INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

### BEGES - Bilan des émissions des gaz à effet de serre

#### Scope 1 (tonnes eq CO<sub>2</sub>)

Émissions directes de GES : énergie consommée par l'entreprise, l'usage de la flotte de véhicules du groupe, fuites de fluides frigorigènes.

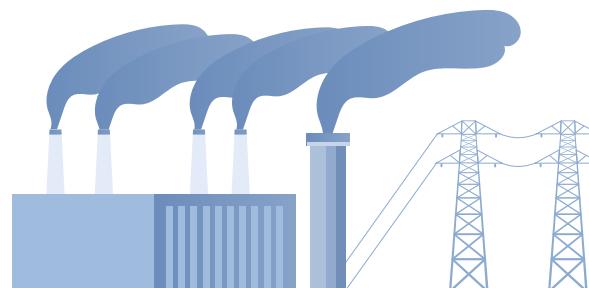


2024      2023

**25 351**      **36 621**

#### Scope 2 (tonnes eq CO<sub>2</sub>)

Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité, la production de vapeur, de refroidissement.



2024      2023

**6 628**      **6 806**

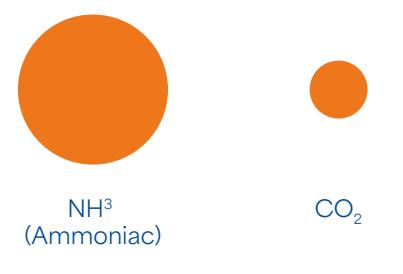
### Consommation électrique moyenne des entrepôts en fonction du chiffre d'affaires logistique moyen (en kWh/k€)

2024      2023

**0.865**      **0.836**

### Répartition des fluides frigorigènes selon le PRG (en tonnes)

2024 <b>83.591</b>	2024 <b>13 320</b>	2024 <b>8.800</b>	2024 <b>3.403</b>	2024 <b>0.04</b>	2024 <b>0</b>
2023 <b>83.419</b>	2023 <b>9.020</b>	2023 <b>8.600</b>	2023 <b>2.751</b>	2023 <b>0.04</b>	2023 <b>0.25</b>



#### Total fluides neutres

2024      2023

**96.911**      **92.439**

#### Total autres fluides

2024      2023

**12.089**      **11.641**

## INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

### Consommation moyenne des véhicules (L/100km)

2024

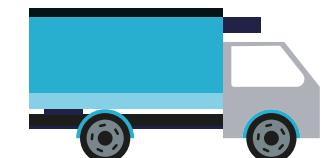
**30.6**



**32.3**



**14.9**



2023

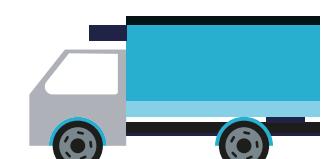
**26.2**



**31.6**

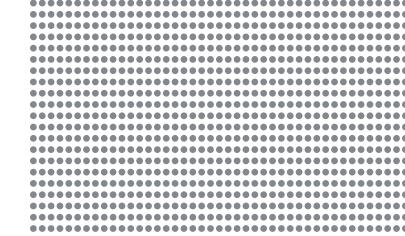


**14.6**



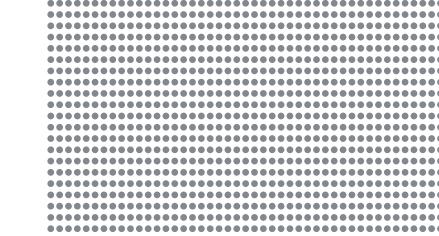
### Émission de CO<sub>2</sub> par km parcouru (g CO<sub>2</sub> / km)

2024



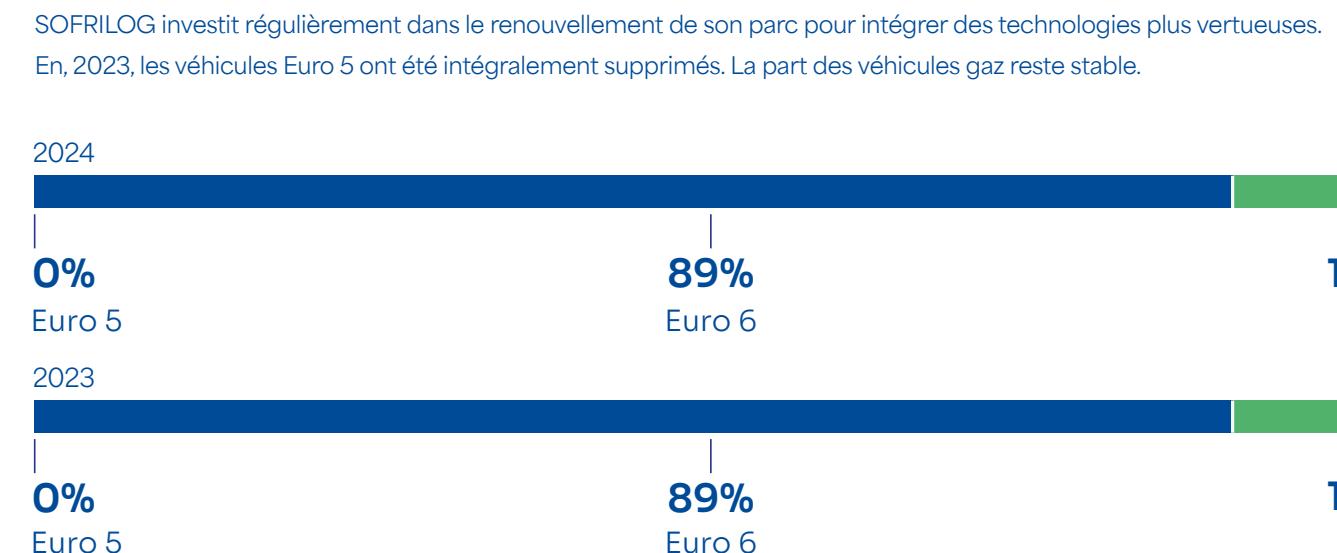
**854.6**

2023



**897.9**

### Composition de la flotte de véhicules



INDICATEURS SOCIAUX  
**PÉRIMÈTRE GROUPE**

Ancienneté moyenne (en année)		Nombre de collaborateurs ayant eu une évolution sur l'année	
2024	2023	2024	2023
<b>9</b>	<b>8</b>	<b>171</b>	<b>205</b>

**LOGISTIQUE**



**Taux de fréquence (TF1)**

En l'absence d'un système d'information unifié, SOFRILOG suit le taux de fréquence qui lui est propre dont le mode de calcul est stabilisé. Il n'est donc pas comparable à l'indicateur de référence du secteur qui est établi par la CRAM. L'implémentation progressive d'un SIRH commun sur l'ensemble des entités du groupe permettra, à compter des données de 2024, d'établir un indicateur comparable avec la moyenne sectorielle.

2024  
**45.94**

2023  
**35.41**

**Taux de gravité (TG)**



2024  
**4.20**

2023  
**3.37**

**Taux d'absentéisme (en %)**

2024  
**5.21**

2023  
**8.16**

**Nombre de sociétés couvertes par un accord d'intéressement**

SOFRILOG développe une politique de partage de la valeur par des accords d'intéressement. 100 % de nos sociétés logistiques sont aujourd'hui couvertes par un accord d'intéressement. Ces accords sont majoritairement articulés autour du triptyque : performance économique, accidentologie au travail, qualité de service.

2024  
**13**

2023  
**11**

INDICATEURS SOCIAUX

Nombre de salariés		Age moyen (en années)	
2024	2023	2024	2023
<b>1452</b>	<b>1432</b>	<b>42</b>	<b>41</b>

**TRANSPORT**



**Taux de fréquence (TF1)**

L'augmentation sensible du nombre des accidents du travail, enregistrée en 2023, se concentre sur une société, dernière intégrée au Groupe, qui a diversifié en 2023 son fonds de commerce en s'ouvrant à des activités de livraison de détail. La tension sur le recrutement des conducteurs (pénurie de professionnels qualifiés), dans la continuité des 2 années précédentes, un facteur prépondérant dans l'augmentation de l'accidentologie.

En l'absence d'un système d'information unifié, SOFRILOG suit depuis 5 ans un taux de fréquence qui lui est propre dont le mode de calcul est stabilisé. Il n'est donc pas comparable à l'indicateur de référence du secteur qui est établi par la CRAM.

**Taux de gravité (TG)**



2024  
**131.91**

2023  
**119.73**

2024  
**5.36**

2023  
**7.1**

**Taux d'absentéisme**

2024  
**7.82**

2023  
**6.56**

**Part des collaborateurs en CDI (en %)**

2024  
**96%**

2023  
**92%**

Nombre de personnes en CDI sur l'effectif en CDI et en CDD hors intérim.



**Nombre de sociétés couvertes par un accord d'intéressement**

2024  
**7**

2023  
**6**



## INDICATEURS SOCIAUX



Conducteurs



représentent **48.8%** des ouvriers

Répartition hommes femmes

Femmes



Hommes



Répartition des salariés selon l'activité

