

La RSE : Un enjeu pour le secteur de la propreté

- Salle Conseil Métropolitain – Groupe A



Alliade Habitat 
Groupe ActionLogement

Référentiel RSE

- Aligné sur l'ISO 26000
- Elaboration du référentiel:

=> 1 comité de rédaction avec 10 entreprises de toutes tailles,

=> Chefs de projets MDMP mobilisés,

=> Accompagnement AFNOR Certification

=> Consultation des parties prenantes (relectures et commentaires)

éférentiel

RSE

S ENTREPRISES DE PROP

ntiel attesté en cohérence avec les lignes
de l'ISO 26000 par Afnor Certification

4 Thèmes, 18 engagements

THÈME 1 : VISION ET GOUVERNANCE



30%

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Vision, valeurs, prospective et déclinaison de la politique RSE | 6% |
| 2 | Dialogue avec les parties prenantes | 4% |
| 3 | Innovation sociétale de la prestation | 4% |
| 4 | Achat responsable | 6% |
| 5 | Bonnes pratiques de la concurrence et Ethique des Affaires | 6% |
| 6 | Communication et transparence sur les performances RSE | 4% |

THÈME 3 : ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL



15%

- | | | |
|----|--|----|
| 14 | Mobilité | 5% |
| 15 | Réduction des impacts de la prestation sur l'environnement et appui à la transition écologique des clients | 8% |
| 16 | Adoption des principes de préservation de l'environnement dans l'entreprise | 2% |

THÈME 2 : RESSOURCES HUMAINES ET ENGAGEMENT SOCIAL



40%

- | | | |
|----|--|----|
| 7 | Gestion de la santé et de la sécurité au travail | 9% |
| 8 | Attractivité de l'entreprise et du métier – sourcing, recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs | 5% |
| 9 | Fidélisation, professionnalisation et qualification des salariés | 6% |
| 10 | Organisation du temps de travail | 6% |
| 11 | Insertion | 4% |
| 12 | Diversité et non-discrimination | 4% |
| 13 | Dialogue social | 6% |

THÈME 4 : ENGAGEMENT SOCIÉTAL



15%

- | | | |
|----|---|-----|
| 17 | Relation clients et bénéfices aux usagers | 10% |
| 18 | Ancrage territorial et implication de l'entreprise le développement économique et social et dans les projets environnementaux du territoire | 5% |

Grille de maturité



Niveau 1 : Respect de la réglementation et des dispositions contractuelles (1 pt)

Les obligations réglementaires sont respectées.
L'entreprise n'a pas ou peu pris conscience de la nécessité d'agir sur le sujet.



Niveau 2 : Mise en place d'actions concrètes (2 pt)

L'entreprise met en œuvre des actions. Ce niveau correspond à l'état de l'art, aux pratiques courantes dans le contexte de l'entreprise.



Niveau 3 : Mise en place d'une politique déclinée dans l'entreprise (4 pt)

Une politique a été mise en place dans l'entreprise. Des objectifs sont fixés et les résultats font l'objet d'indicateurs dont l'évolution est suivie. Des actions correctives sont mises en place si les résultats ne sont pas atteints. Cette politique est diffusée dans l'entreprise et partagée par les collaborateurs.



Niveau 4 : Excellence et exemplarité (5 pt)

L'entreprise a généralisé une innovation qui la place à un niveau d'excellence au-delà de l'état de l'art et des pratiques courantes dans le domaine, en stratégie de rupture et avec une vision intégrée. La question est au centre des valeurs de l'entreprise.

Thématique 1 : La mobilité

Enjeux sociaux et environnementaux

Alliade Habitat élabore son cahier des charges et réalise l'allotissement de son appel d'offre en prenant en compte les enjeux sociaux et environnementaux de la mobilité.

- **Social : s'assurer que la mobilité n'est pas un frein au développement de l'emploi et à l'évolution professionnelle**
- **Environnemental : réduire l'impact environnemental des déplacements domicile-travail et déplacements professionnels**

=> Pas de solutions généralisables et applicables pour toutes les situations dans notre secteur

Quelques exemples de bonnes pratiques :

Encourager modes de déplacements doux, prospection commerciale autour de sites déjà clients...

Thématique 1 : La mobilité

Echanges

Certains ont-ils des démarches spécifiques pour agir sur l'empreinte carbone de l'entreprise ?

Dans le cadre d'une collaboration avec Alliade Habitat avez-vous des idées pour diminuer votre impact environnemental sur lesquelles vous pourriez-vous engager ?

Seriez-vous prêt à collaborer avec Alliade Habitat sur le travail d'un plan de déplacement à une échelle réduite ?



Thématique 2 : La Santé & la Sécurité au Travail

L'amélioration de la SST constitue un axe prioritaire pour le secteur de la Propreté et Alliade Habitat porte un regard vigilant sur les conditions de santé et de sécurité offertes aux intervenants sur ses résidences.

La démarche de prévention des risques professionnels et de S&ST se décline à tous les niveaux de l'entreprise et pour tous les collaborateurs et tenir compte de l'intervention dans un tiers-lieu (chez son client).

La sensibilisation du client dans la prévention est un élément clé pour garantir les risques liés à l'exercice des prestations de nettoyage.

Quelques exemples de bonnes pratiques :

Actions de formation à la prévention, accueil du nouvel arrivant avec volet SST, Plan de prévention affichés sur site et suivis...

Rappel : Plan de prévention art. R 4512-1 à 16 CT

Le plan de prévention a pour but de faire l'analyse des risques liés à la coactivité d'une entreprise extérieure (EE) et d'une entreprise utilisatrice (EU) et de déterminer les actions de prévention nécessaire à la prévention des risques présents.

Une inspection commune doit être réalisée conjointement entre l'EU et l'EE.
Le chef d'entreprise de l'EU doit communiquer les consignes de sécurité à l'EE.

Il est obligatoire de rédiger le plan de prévention lorsque le chantier représente plus de 400 heures de travail sur 12 mois continus ou non ou lorsque les travaux engagés font partie de la liste des travaux dangereux (arrêté du 19 mars 1993).



Lorsqu'il est rédigé le plan de prévention doit être porté à la connaissance des travailleurs de l'EE sur le chantier avant le début des travaux ; tenu à disposition pendant toute la durée des travaux et mis à jour autant de fois que nécessaire.

Thématique 2 : La Santé & la Sécurité au Travail

Echanges

Avez-vous une politique de lutte contre les TMS ? (lever la main)

Pensez-vous pouvoir la renforcer dans le cadre d'une éventuelle collaboration avec Alliade Habitat ? (lever la main)

Pour ceux, qui ont gardé la main levée, pouvez-vous nous expliquer comment vous envisagez de la renforcer ? / Sinon, quels sont les freins ?



Thématique 3 : Fidélisation, Professionnalisation et Qualification des salariés

Alliade Habitat souhaite bénéficier d'un interlocuteur dédié au contrat et d'un intervenant identifié sur chaque site pour faciliter la communication du fournisseur avec les locataires.

Pour cela, la fidélisation des salariés de son fournisseur est un réel atout.

La valeur ajoutée de la prestation repose principalement sur la compétence des salariés

Il s'agit de maintenir et développer les compétences de salariés par toutes actions de formations (Alternance, Formation interne, certifications de branche, lutte contre l'illettrisme et illettronisme).

Quelques exemples de bonnes pratiques :

Outils RH (fiches de postes, grilles d'entretiens professionnels), Compétences clés (MCCP), Formation en situation de travail (FEST), contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation...

Thématique 3 : Fidélisation, Professionnalisation et Qualification des salariés

Echanges

Mettez-vous en place des dispositifs spécifiques pour faire monter en compétence et fidéliser vos collaborateurs ?

Si oui, lesquels ?



MERCI

POUR VOTRE PARTICIPATION

Alliade Habitat 

Groupe ActionLogement

Siège social : 169-173 Avenue Jean Jaures – 69007 Lyon – Tél : 04 72 89 22 22