

# Notre démarche

**RSE**



**L'HUMAIN AVANT TOUT**  
PRO IMPEC



## Nos engagements page 3

### Politique RSE

- 1.** ■ Politique de Développement Durable page 5
- 2.** ■ Vision & gouvernance page 7
- 3.** ■ Ressources humaines & Engagement Social page 13
- 4.** ■ Engagement environnemental page 21
- 5.** ■ Engagement sociétal page 25

# RSE

<b>Société</b>	Prévention santé et sécurité	<b>Économie</b>	Politique d'achat responsable	<b>Environnement</b>	Produits eco-label
	Diversité et égalité des chances		Innovations technologiques		Gestion des déchets
	Favoriser l'alternance		Sélection des partenaires adéquats		Véhicules Hybrides

## Vous être utile de façon responsable et durable.

Chez PRO IMPEC nous sommes convaincus que la propreté est stratégique car essentielle et utile à tous. Depuis de nombreuses années, nous œuvrons donc en faveur du Développement Durable.

### Notre Raison d'Être

« C'est avec authenticité et transparence que nous avons choisi d'agir pour nos partenaires, nos collaborateurs, nos territoires et notre planète en innovant chaque jour. »

### Notre volonté est d'œuvrer au quotidien pour :

- Garantir l'hygiène, la santé et le bien-être de chacun sur son lieu de travail et de vie
- Assurer la continuité de production de biens et services
- Accompagner les innovations et la performance de nos clients
- Intégrer les enjeux du développement durable au cœur de notre stratégie.

Nous sommes convaincus que notre mission n'est possible qu'avec l'engagement et l'expertise des femmes et des hommes qui compose notre équipe. Chaque jour, ils contribuent à la création de valeurs et de performance chez nos clients.

Nous nous impliquons au quotidien pour créer un impact positif sur la société et son environnement et nous souhaitons nous positionner comme un acteur essentiel et responsable de la vie des territoires en prenant quatre engagements clés :

1. Enrichir et consolider ses équipes sur des principes de diversité et d'égalité
2. Optimiser les compétences et préserver la santé et le bien-être de ses collaborateurs pour un service dans les règles de l'art
3. Proposer et organiser des prestations plus écoresponsables
4. Ancrer son utilité et sa visibilité dans son écosystème



**Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants.**

- Antoine de SAINT-EXUPERY

**Vous trouverez dans les pages qui suivent la déclinaison de nos engagements. Ils reposent sur le référentiel de l'ISO 26000 et de ses 7 principes :**



# 1. Politique RSE

## Les 10 volets principaux

Chez PRO IMPEC nous sommes conscients de notre responsabilité sur l'environnement et des enjeux liés à la bonne gestion, à cet effet, nous nous engageons dans une politique RSE.

Notre engagement en matière de Développement Durable consiste en 10 volets principaux repris ci-dessous :

### Privilégier

l'amélioration de la sécurité et de la protection des personnes

### Donner

à chaque salarié un accès au développement de ses compétences

### Participer

à la préservation des ressources en eau

**Améliorer** la maîtrise des déchets

### Sensibiliser

l'ensemble des salariés aux économies d'énergie

**Utiliser** des produits respectueux de l'environnement

**Favoriser** le travail en journée

**Développer** l'emploi en intégrant le handicap et l'insertion à notre politique de recrutement

**Placer** le défi environnemental au cœur de nos relations commerciales

**Faire** de notre entreprise de propreté un acteur engagé du Développement Durable

Le Développement Durable est un acte politique fort et essentiel pour notre entreprise. Dans le cadre de la réussite de notre démarche, cet engagement sollicite bien évidemment la participation de TOUS. Le respect de celui-ci concerne la globalité de l'entreprise et fait également partie de notre image.



**Le développement durable est « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »**

- Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien (1987).



## 2. Vision & gouvernance

### Vision, valeurs, prospective et déclinaison de la politique RSE

**Chez PRO IMPEC, nous avons à cœur de choisir des engagements qui nous ressemblent. Notre souhait est de nous inscrire dans une trajectoire d'avenir avec une démarche responsable.**

C'est pourquoi, nous sommes adhérents du Global Compact de l'ONU et à ses 10 principes. Nous éditons donc tous les ans un COP regroupant l'analyse de nos résultats. Ce document est consultable en ligne depuis le site du Global Compact.

Chez PRO IMPEC, nous sommes convaincus que la propreté ne se limite pas à de simples prestations. C'est un service utile à tous dont la qualité de vie au travail, le bien-être et la performance de nos clients dépendent. Nos valeurs et la qualité de nos prestations sont en adéquation avec notre utilité sociale.

#### Définir notre utilité sociale et nos valeurs

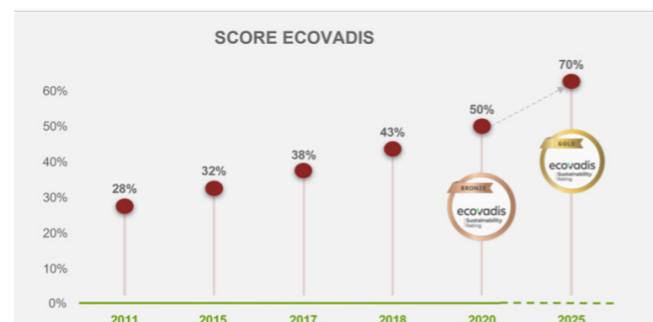
- Mise à jour et ajustements annuelles de nos politiques en termes de RSE, de Qualité et de Sécurité.
- Communication en interne des ses éléments et suivi d'objectifs associés lors des revues de direction annuelles
- Compilation de nos diverses actions menées sur la thématique de la RSE dans un document accessible à tous nos collaborateurs.

#### Inscrire l'entreprise dans une trajectoire d'avenir et d'amélioration

- Choix de référents RSE les mieux informés sur le sujet : les responsables RH et QSE
- Projet pour cette année 2023 : déployer des relais RSE de proximité sur les territoires
- Campagnes de communication internes RSE, permettant de découvrir des collaborateurs sensibles à cette thématique : ils seront nos ambassadeurs de demain.
- Participation au club RSE animé par le FARE Propreté qui accompagne les entreprises de propreté dans le développement de leur responsabilité
- Adhésion Réseau Alliances et participation au « Club des référents RSE ».

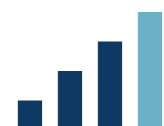


Un engagement grandissant au fur et à mesure des années qui se traduit par nos scores ECOVADIS



Plus récemment, l'évaluation ACESIA de l'AFNOR

66/100



NIVEAU 3 :  
politique RSE instaurée  
Note auto déclarée :  
66/100

Moyenne générale des évaluations contrôlées : 60/100

Moyenne autodéclarée générale : 48/100

L'évaluation étant en phase de déploiement, la moyenne sectorielle ne peut actuellement pas être considérée comme significative

## Dialogue avec les parties prenantes

Pour nous, chez PRO IMPEC, la propreté passe surtout par : des professionnels engagés.

Plus que des employés, nos collaborateurs sont des acteurs influents sur l'entreprise, que nous avons à cœur d'écouter.

Conscients de l'importance de la prise en compte des besoins et attentes de nos équipes, nous les avons identifiées afin d'ouvrir un dialogue plus libre avec elles. Nous menons un projet de création de comités avec nos parties prenantes internes qui devrait aboutir avant la fin d'année. Dans un second temps, nous lancerons une démarche similaire avec nos parties prenantes externes.

Nous participons entre autres à :

- Des événements organisés par la Fédération des Entreprises de Propreté qui apporte un réel appui au bon développement de notre société
- Des groupes de travail ponctuels avec le Comité Social et Économique et le CSSCT sur des sujets tels que « Le travail en hauteur » ou encore « La protection des travailleurs isolés » et nouvellement, le déploiement d'une démarche de prévention des Troubles Musculo Squelettiques



## Innovation sociétale de la prestation

Des innovations pour le bien-être de nos salariés et de l'environnement

Une recherche continue de nouvelles innovations

Chez PRO IMPEC nous avons mis en place des actions afin de nous tenir toujours informés des nouvelles innovations dans le milieu de la propreté :

- Adhésion au CREPI (Club Régional d'Entreprises Partenaires de l'Insertion). PRO IMPEC participe à un groupe de travail sur les métiers genrés
- Abonnement à diverses revues (sur la profession, SST, ...)
- Adhésion au FARE Propreté : le fonds d'innovation de notre branche métier et qui a pour objectif d'accompagner et soutenir le développement économique et social des entreprises de propreté.

RSE, image et réputation, ressources humaines, relations avec les clients privés et publics, développement de nouveaux marchés, professionnalisation des chefs d'entreprises et des salariés, santé et sécurité au travail, diversité... autant d'enjeux pour les entreprises de propreté auxquels le FARE Propreté apporte des réponses.

Des innovations d'ores et déjà utilisées chez nos clients

- Mise en place de capsules recyclables de produits concentrés pour réduire les déchets, protéger du risque chimique et limiter le port de charges lourdes
- Déploiement de process de nettoyage sans produits chimiques (électrolyse de sel)
- Travail en journée

Mais aussi le déploiement d'innovations portées par nos services RH et QSE :

- Accompagner la transition numérique en proposant des outils organisationnels accessibles et pratiques à nos clients grâce à un portail client regroupant : contrat, contrôles qualité, indicateurs, fiches de données de sécurité, fiches techniques, bon de travaux, traçabilité...
- Participer au groupe de travail sur le développement des savoir-faire numériques des agents de propreté sous l'égide du FARE Propreté et en appui de l'association WeTechCare.

Le numérique est aujourd'hui incontournable dans la vie quotidienne et professionnelle. Source d'opportunités, il peut être une barrière pour les 13 millions de français en difficulté avec le numérique.

Dans le secteur de la propreté, les services numériques commencent à devenir centraux : équipement des agents de propreté en smartphone, dématérialisation des plannings et de la gestion des ressources humaines... La maîtrise du numérique est donc désormais essentielle dans les parcours professionnels des agents.

Pourtant, **une part importante des agents de propreté ne sont pas autonomes dans leurs usages numériques.** Les freins rencontrés sont multiples : barrière de la langue, peur de l'erreur, méconnaissance des gains voire défiance, manque de pratique...

Quel est l'objectif de ce projet ?

- Développer un parcours d'accompagnement inclusif pour favoriser les savoir-faire numériques des salariés du secteur de la propreté, en mettant à disposition des managers de proximité une plateforme de ressources et des solutions de e-learning adaptées.**
- Digitalisation nos formations avec la mise en place d'un logiciel de gestion des talents et des compétences

## Achats responsables

Comment bien acheter de la propreté ?

**Chez PRO IMPEC, nous nous engageons avec la FEP (Fédération des Entreprises de Propreté, d'Hygiène et Services Associés) autour du programme Achat Propreté.**

Procéder à un achat de service de propreté, c'est s'engager dans un partenariat continu et durable avec une entreprise spécialisée. Pour que ce partenariat réussisse et réponde à vos attentes (et celles de vos collaborateurs) des conditions sont à respecter et des éléments importants sont à prendre en compte dans les différentes phases de votre achat.

Un site internet est d'ailleurs dédié à cette thématique :

<https://www.achat-proprete.com/>

Acheter de manière responsable pour vendre des prestations dans la même optique.



### Nos achats

Chez PRO IMPEC, nous possédons notre propre gamme de produits éco-labellisés dont l'utilisation est complétée par d'autres produits pour les prestations quotidiennes, tous biodégradables.

Nous privilégions également :

- L'utilisation de matériel fabriqué avec des matériaux recyclés (chariots de ménage, distributeurs ingrédients sanitaires)
- L'utilisation de machines reconditionnées.

### Acheter mieux :

- Vers des matériels écoresponsables
- Vers des gammes de produits verts (Ecolabel Européen, Green Seal, Ecocert, EcoReflex)
- Par une utilisation à 100 % sur tous les sites de papier certifié PEFC, pour une gestion durable des forêts
- Renouvellement de la flotte automobile avec des véhicules hybrides, électriques ou moins émetteurs de CO2

### Nos fournisseurs

Notre politique d'achats responsables et durables se construit et se développe un peu plus chaque jour. Nous privilégions les relations de longues durées et la majorité de nos partenariats sont historiques. Tous nos achats sont réalisés en France et/ou en Europe.

Nous faisons également le choix de collaborer avec des structures favorisant l'insertion et l'inclusion, comme c'est le cas avec notre partenaire ELISE.

## Bonnes pratiques de la concurrence & éthique des affaires

### Créer les conditions d'une concurrence saine et loyale

Une culture éthique est développée en interne, basée sur notre charte éthique, politique anti-corruption et nos dispositifs d'alerte, garantissant de bonnes pratiques de la concurrence, de l'éthique du travail et le respect des individus.



## Communication et transparence sur les performances RSE

Assurer une communication responsable et transparente sur les performances RSE :

- Communication à nos clients des actions RSE menées par l'entreprise lors des réponses aux appels d'offres
- Diffusion en interne d'une politique RSE reprenant nos principaux engagements
- Revue de direction faisant mention des actions phares qui sont menées
- Edition de la COP RSE, dans le cadre de notre adhésion au Global Compact, tous les ans
- Accélération en 2023, du déploiement de notre stratégie RSE et d'améliorer la visibilité des différentes actions menées envers nos parties prenantes internes et externes, PRO IMPEC a décidé de se faire accompagner par un cabinet expert et reconnu : SEXTANT

**Avoir une stratégie RSE c'est bien, la déployer et la rendre compréhensible c'est encore mieux.**



## 3. Ressources humaines & engagement social

Notre politique RH peut se décliner en 3 mots :

**Bien-être**

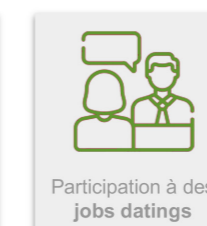
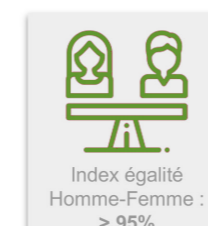
**Diversité**

**Inclusion**

L'humain est au cœur de l'activité de PRO IMPEC. C'est pourquoi nous travaillons sur les différents sujets qui touchent de près ou de loin à nos ressources humaines et au développement de notre engagement social.

### NOS ACTIONS

en faveur de l'inclusion sociale



## Gestion de la santé et de la sécurité au travail

### Garantir à nos salariés un espace de travail sûr et sain

La Gestion de la Santé Sécurité au travail est primordiale chez PRO IMPEC. Notre système de management de la sécurité est basé sur la certification MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité Santé Environnement en entreprise) :

- Mise en place un système de tutorats
- Actions de sensibilisation et de formation
- Création de groupes de travail avec notre CSSCT sur divers sujets liés à la santé sécurité de nos collaborateurs.

**La santé et la sécurité au travail de nos collaborateurs sont alors des préoccupations majeures et se traduisent pas des actions très précises.**

#### Prévenir les risques professionnels

- Mise à jour régulière du DUERP lors de l'identification de nouveaux risques
- Réalisation de plans de prévention et diffusion auprès des salariés Analyse des accidents du travail
- Définition et suivi de différents indicateurs SST
- Formation d'Animateurs Prévention des TMS

#### Informier, former et fournir le matériel nécessaire pour préserver la santé de nos collaborateurs

- Remise d'un livret d'Accueil Sécurité à l'ensemble des nouveaux salariés
- Formations et sensibilisations aux risques SST dispensées aux salariés
- Dotation des équipements de protection individuelle et collective adéquats
- Sensibilisation des salariés aux problématiques de sécurité grâce à nos différents outils de communication : Flashs Sécurité / Challenge Sécurité / Règles qui sauvent
- Mise en place d'une formation tutorat et d'une évaluation à la sécurité le jour de l'intégration pour les agences certifiées MASE

Chez PRO IMPEC, nous renforçons également nos compétences sur les fonctions-supports QSE avec 2 collaborateurs préparant un Master Responsable Qualité Sécurité et Environnement.

### Améliorer en continu et garantir nos process qualité - santé - sécurité

Nous nous engageons dans une démarche d'amélioration continue et nous avons obtenu les certifications :



ISO 9001 sur 5 entités dont le siège social. Toutes nos autres agences ont un système de management basé sur la démarche ISO 9001.



MASE-UIC pour 3 de ses agences (4<sup>e</sup> agence en cours)



La qualification QUALIPROPRE pour l'ensemble de ses agences

## Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Afin de sensibiliser nos collaborateurs et prévenir tout acte délictueux, notre Référent Harcèlement et Agissements Sexistes et un Référent désigné par le CSE s'assurent que :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes
- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...)

Les Référents sont informés du fait qu'ils peuvent bénéficier des formations distancielles proposées par la Fédération des Entreprises de Propreté et le FARE Propreté :

- « Comment mettre en place une politique de prévention et de traitement du harcèlement sexuel »
- « Référent : comment exercer son rôle efficacement »

## Attractivité de l'entreprise et du métier – Sourcing, recrutement et intégration des nouveaux collaborateurs

#### Formuler clairement nos besoins de recrutement et identifier les opérateurs de sourcing

- Rédaction de fiches de postes complètes
- Participation à la journée du premier emploi de l'université de Dunkerque
- Accueil de nombreux alternants et stagiaires
- Accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs
- Remise d'un livret d'accueil à chaque nouvel arrivant
- Mise en place d'un parcours d'intégration adapté

- Une collaboration entre la Commission Santé et Sécurité et le CSE concernant la lutte contre les risques psycho-sociaux et les faits de harcèlement a permis d'établir une Charte Éthique ainsi qu'un dispositif d'alerte professionnel transmis à l'ensemble de nos collaborateurs.

Deux adresses mails spécifiques sont mises en place :

[alertesexisme@pro-impec.fr](mailto:alertesexisme@pro-impec.fr)

[alerteharcèlement@pro-impec.fr](mailto:alerteharcèlement@pro-impec.fr)

Elles permettent de prévenir les risques et de déclencher d'éventuelles enquêtes en accord avec le CSSCT.

Une communication interne individuelle a été faite auprès de l'ensemble des collaborateurs « Dispositif d'alerte », via un courrier envoyé à domicile.





## Fidélisation, professionnalisation et qualification des salariés



Parce que la valeur ajoutée de nos prestations repose principalement sur les compétences et le bien-être de nos salariés

### Faire grandir nos équipes et les outiller pour évoluer

- Réviser nos fiches métiers et les compétences associées
- Structuration et mise en place d'outils pour le processus d'évaluation des compétences afin d'identifier les besoins des collaborateurs, détecter les potentiels et souhaits d'évolution et guider notre offre d'accompagnement ou de formation
- Elaborer des parcours collaborateurs parfaitement ajustés, intégrant systématiquement la préservation de la santé et la sécurité, l'éco-comportement et l'attitude de service
- Dispenser des formations par nos animateurs et formateurs internes et/ou par nos prestataires externes tel que l'Institut National de l'Hygiène et du Nettoyage Industriel qui est l'organisme de référence du Monde de la Propreté
- Identifier les besoins de formation de nos salariés grâce à des entretiens individuels tous les trois ans

Une fiche de souhait a été mise en place et est envoyée tous les 6 mois à l'ensemble des collaborateurs. Nous réalisons également les entretiens de professionnalisation.

### Nous avons d'ailleurs plusieurs exemples d'évolutions internes dont :

- Aurélie ARBONNIER : engagée en tant qu'agent de propreté il y a plus de 10 ans, aujourd'hui, responsable d'agence : «Tout a commencé par hasard il y a 18 ans, en discutant avec une copine qui travaillait à l'époque pour PRO IMPEC et désirant reprendre une activité après ma 2<sup>e</sup> grossesse, elle m'a proposé de faire des remplacements pour faire du nettoyage, poste que j'ai accepté de suite. Après 9 mois, j'ai eu l'occasion de passer un entretien pour la création du poste d'assistante d'agence que j'ai occupé pendant 5 ans. Etant curieuse, j'ai ainsi postulé à la création du poste d'un deuxième chargé de clientèle afin de mettre des visages sur tous les noms des salariés et clients que j'avais en ligne depuis des années. Ce poste a été très formateur au niveau terrain, management et humain que j'ai gardé presque 6 ans. Il a été comme une évidence pour moi de me positionner lorsque j'en ai eu l'occasion en tant que responsable d'agence pour me lancer un nouveau challenge, et depuis 6 ans, je suis très épanouie et le nettoyage n'a plus de secret pour moi.»
- Un kit animateur a été créé et permet à nos encadrants de former facilement les collaborateurs. Un dispositif de formation en situation de travail permettant aux managers de former les agents de service à la réalisation des prestations est également existant.

### S'engager dans de bonnes pratiques managériales

Les parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux agents de maîtrise et cadres ont également été définis, organisés et systématisés.

Des cursus validés par des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont très régulièrement mobilisés pour maintenir ou développer les compétences de notre encadrement d'exploitation : CQP Chef d'Équipe, CQP Chef de Site, CQP Responsable de Secteur.

D'autres formations au développement des compétences métiers et managériales ont également été mises en place dans les domaines suivants : Formateur Interne – Tuteur – QSE – RH.



## Organisation du temps de travail

### Faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et privée des salariés

- Développer le télétravail: La charte télétravail a été renouvelée pour 2023. Elle a pour objectif entre autres, de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail, tout en maintenant un fonctionnement optimal de l'entreprise.
- Favoriser la flexibilité (forfait jour)

### Promouvoir le travail en continu et en journée

Un projet de promotion du travail en journée et en continu auprès des clients pour améliorer la Qualité de Vie au travail des collaborateurs a été mis en place.

- Participation avec des clients aux ateliers « Mettre en place le travail en journée / en continu » organisés par la Fédération des Entreprises de Propreté et le FARE Propreté
- Sensibilisation des salariés sur les avantages du travail en journée ou en continu
- Réflexion avec les clients et usagers pour organiser les prestations en coactivité

- Restreindre les contraintes dues aux horaires décalés et fragmentés
- Favoriser l'augmentation du temps de travail
- Faciliter l'accès à la formation professionnelle
- Réduire le turn-over et le travail isolé
- Diminuer les déplacements interchantiers et les risques d'accidents

### Mise en œuvre de dispositifs de branche

Pour favoriser l'accès à un temps plein et réduire le temps partiel subi et les contrats courts :

- Fiches de souhaits envoyées tous les six mois dans lesquelles le salarié peut demander plus de temps de travail
- PRO IMPEC adhère à la Fédération des Entreprises de Propreté



## Insertion

Nous avons mis en place plusieurs partenariats avec des organismes en lien avec l'insertion tel que : CAP EMPLOI, ESAT, PAPILLONS BLANCS, GEIQ, CREPI, Jobs datings ou encore le PAQTE.

Cette démarche, initiée par le PAQTE, nous permet de déployer les 4 axes suivants :

**Sensibiliser** **Former**

**Recruter** **Acheter**

Ainsi, nous nous engageons pour 2023 à :

- Intervenir 1 à 2 fois par an auprès de collèges et lycées
- Participer à des actions de promotion de l'alternance et de l'apprentissage 1 à 2 fois par an
- Recruter au moins 50 salariés issus de quartiers prioritaires
- Recruter 50 emplois par an en emplois francs
- Former nos équipes aux non-discriminations
- Renouveler notre partenariat avec l'ESAT des Papillons Blancs de Dunkerque

### Favoriser au maximum l'accès à l'emploi dans l'entreprise aux personnes éloignées de l'emploi

- Politique en faveur de l'emploi des jeunes de - 26 ans, emploi de nombreux alternants et stagiaires
- Communication autour des événements de jobs dating avec des organismes d'insertion

### Veiller à l'intégration et au maintien des collaborateurs en situation de handicap

Chez PRO IMPEC, nous avons toujours développé l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, en s'appuyant sur une politique active portée par la Direction des Ressources Humaines.



### Un plan d'action permanent est déployé sur les territoires :

- Obtention d'un taux d'emploi de personnes en situation de handicap supérieur aux 6 % requis depuis plus de 10 ans
- Formation, en 2021, des Responsables RH et Responsables d'Agence : « Agir dans mon entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés », parcours modulaire proposé par la Fédération des Entreprises de Propreté et le FARE Propreté
- Communication auprès de l'ensemble des collaborateurs pour accompagner les démarches volontaires de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (information et aide à l'élaboration du dossier)
- Incitations auprès des Responsables d'Agence et Managers pour mobiliser et démystifier le recrutement de travailleurs handicapés
- Actions d'adaptation au poste de travail avec des partenaires tels que les CAP EMPLOI et/ou AGEFIPH
- Partenariats en matière de recrutement et professionnalisation de candidats en situation de handicap

### Groupe d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification de personnes en situation de handicap

- Recrutement et professionnalisation par le GEIQ Emploi & Handicap
- Participation aux groupes de réflexion sur la diversité en entreprise, la situation de handicap, l'accueil et le maintien dans l'emploi des publics fragilisés

### Etablissements et Services d'Aide par le Travail Organismes de placement spécialisés (OPS) et de maintien à l'emploi

### S'engager pour une insertion durable des publics recrutés

Afin de réussir l'inclusion professionnelle et sociale de nos futurs collaborateurs, chez PRO IMPEC, nous élaborons, avec les partenaires locaux, des parcours de formation et d'intégration répondant tant aux besoins des candidats qu'à ceux de l'entreprise.

### Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Propreté

- Recrutement via les GEIQ Propreté
- Préparation aux **Certificats de Qualification Professionnelle de branche**.



## Diversité et non-discrimination

### Reconnaître et valoriser chacun de nos salariés dans sa singularité ou sa différence

Chez PRO IMPEC, en tant qu'acteur majeur de la propreté, nous sommes une entreprise à forte intensité de main-d'œuvre et donc particulièrement vigilante sur la qualité de nos recrutements et la diversité des richesses qui composent nos équipes.

### Agir pour l'égalité professionnelle

Notre direction, chez PRO IMPEC, et l'ensemble des organisations syndicales ont signé plusieurs accords sur **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion**.

En matière d'égalité salariale, nous appliquons scrupuleusement les grilles

de salaires et les classifications de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté, fondée sur les niveaux d'autonomie-initiative, de technicité et de responsabilité.

Il est à noter que le 1<sup>er</sup> niveau de rémunération applicable depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 est supérieur de 3 % au SMIC.

Notre index égalité professionnelle femmes-hommes est de 95%.

À titre d'exemple, chez PRO IMPEC, nous facilitons l'accès des femmes aux postes de maîtrise qui représentent désormais 59,4 % des postes en place.



En matière de formation, notre gouvernance et nos fonctions RH participent aux formations à distance proposées par la Fédération des Entreprises de Propreté et le Fare Propreté : « Égalité professionnelle dans mon entreprise : comprendre et agir » (3 modules de 3 heures).

Par ailleurs, Corinne DRUART, notre Directeur Général, est très impliquée sur le sujet de l'égalité et de la promotion des femmes au sein de la branche professionnelle en étant :

- Membre du Club de l'Entrepreneuriat au Féminin créé à l'initiative de la Fédération des Entreprises de Propreté Hauts-de-France-Normandie
- Membre de la Commission Nationale Égalité Professionnelle de la Fédération des Entreprises de Propreté

En 2023, nous participons au projet : Atelier sur les métiers genrés, « Faire évoluer la représentation de genre dans certains métiers ».

## Qualité du dialogue social

Nous sommes fiers de partager un dialogue social interne transparent et constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes internes.

Ces échanges nous permettent, avec les différentes instances représentatives de signer des accords, de faire évoluer nos métiers et organisations, tout en développant la qualité de vie au travail de nos collaborateurs. Leur bien-être est une de nos préoccupations majeures.

La signature d'accords annuels sur l'égalité professionnelle témoigne de l'importance que nous portons à la notion d'égalité et d'équité (accords sur les emplois et les parcours professionnels, aménagement et organisation du temps de travail, égalité professionnelle...).

### Informer et former pour lutter contre la discrimination

Nous informons et incitons nos collaborateurs à participer aux modules de formation en distanciel proposés par la Fédération des Entreprises de Propreté et le FARE Propreté, tel que :

- « Les enjeux de la non-discrimination » : de quoi parle-t-on, les stéréotypes et vecteurs de discrimination, la non-discrimination comme enjeu de performance pour l'entreprise

Chez PRO IMPEC, nous proposons également 6 modules d'e-learning permanents mis à disposition de tout collaborateur amené à recruter :

- « Recrutement et non-discrimination » : les bons réflexes pour un recrutement efficace.

### Favoriser la paix et la stabilité sociale

- Charte Éthique
- Politique Anti-corruption mise en place depuis 2020 pour sensibiliser aux risques de corruption

### Etablir un dialogue social permanent favorisant la confiance et la concertation entre les dirigeants et les collaborateurs

- Signature d'un accord qualité de vie au travail
- Mise en place régulière de réunions CSSCT et CSE
- Collaboration de la direction avec les membres du CSE
- Mise en place d'enquêtes de satisfaction qualitatives à questions ouvertes
- Fiches de souhaits remplies par les salariés.



## 4. Engagement environnemental

### NOS ACTIONS

#### Réduire, valoriser et recycler ses déchets

Réseaux de collecte favorisant la diminution de l'impact environnemental

Gamme de produits éco-responsables



#### Économiser les ressources et réduire l'impact du cycle de vie des consommables

Acheter mieux : atteindre 100 % de produits et matériels éco-conçus

Sensibiliser et former les équipes à l'utilisation et au dosage des produits ainsi qu'aux écogestes

Dématérialiser pour agir sur les consommations de papier



#### Agir sur l'organisation du travail et la mobilité

Réduction des consommations d'énergie : travail en journée

Promouvoir et faciliter les modes de transport doux

Renouvellement éco-responsable de la flotte de véhicules



Soucieux de la crise environnementale et de la crise climatique, chez PRO IMPEC, nous avons choisi d'agir pour réduire notre impact environnemental.

Nous réalisons donc chaque année un bilan des émissions de gaz à effet de serre dont nous sommes responsables afin d'identifier nos postes les plus émetteurs. Avec l'intention d'en faire plus et de manière plus pertinente, nous avons développé un outil qui nous permettra de réaliser ce bilan tous les ans. Ceci nous permettra un meilleur suivi de ces émissions.

**Le bilan de 2022 a présenté une réduction de 4% des émissions de carburants.**





## Mobilité

Pour que la mobilité ne soit pas un frein au développement de l'emploi et que l'impact environnemental des déplacements soit réduit :

### Sensibiliser et informer sur le risque routier et l'écoconduite auprès de l'ensemble des nos collaborateurs

- Flashs infos
- Causeries

### Promouvoir et faciliter les modes de transport doux

- Sensibilisation des salariés à l'utilisation de transports doux pour les trajets domicile-travail

- Aide à l'accès aux modes de transports doux en favorisant le travail en journée
- Mise en place de partenariat et formation avec Ekodév en 2023 pour la mise en place d'une démarche mobilité chez PRO IMPEC.

### Renouvellement éco-responsable de la flotte de véhicules

- Plan de développement des véhicules d'entreprise hybrides et électriques
- Objectifs de 15 % de véhicules « propres » en 2023, conformément à la Loi LOM.

## Réduction des impacts de la prestation sur l'environnement et appui à la transition écologique de nos clients

### Réduire, valoriser et recycler ses déchets

Chez PRO IMPEC, nous avons mobilisé 2 réseaux de collecte pour diminuer notre impact environnemental et favoriser la réinsertion de personnes en difficulté.

- Collecte, recyclage et valorisation de consommables d'impression avec la société CONIBI
- Collecte, recyclage et valorisation de consommables papier avec la société ELISE

## Proposer et organiser des prestations plus éco-responsables



### Adapter les outils nécessaires à notre activité

Nous développons nos produits écolabellisés et biodégradables pour les prestations d'entretien quotidiennes, et nous favorisons l'utilisation de matériels écoconçus.

Cela permet, en plus de réduire notre impact sur l'environnement, de ne pas dégrader la santé des usagers ni celle de nos collaborateurs.



- Une gamme de produits plus concentrés
- Des tissus d'essuyage en microfibre lavables
- Des pulvérisateurs réutilisables
- Des chariots en matériaux recyclés et recyclables
- De nouveaux process innovants ayant un impact environnemental moins important ajouté régulièrement à nos protocoles. Exemple : le n-Lite HydroPower, le système CAPS, des gammes de produits probiotiques sans chimie...

### Sensibiliser et former les équipes œuvrantes à l'utilisation et au dosage des produits

- Formation des opérateurs de propreté aux écogestes au quotidien et remise d'un livret éponyme
- Formation aux bons dosages des produits et aux conséquences d'une surutilisation.

### Faciliter le dialogue pour améliorer la transition écologique des clients

- Des fiches "touchons du bois" sont remplies par les salariés pour remonter toute situation dangereuse ou anomalie au client
- Un cahier de liaison entre nos agents et le client est également mis à disposition
- La sensibilisation des agents aux écogestes peut faire l'objet de causeries.



## Adoption des principes de préservation de l'environnement dans l'entreprise

### Mise en place d'un système de tri des déchets

- Réduisons nos déchets et trions-les chez nos clients mais aussi dans toutes nos agences !
- Dématérialiser pour agir sur les consommations de papier
- Digitalisation des documents administratifs : contrats commerciaux, note de frais, bulletins de salaire, signature électronique des contrats de travail, factures clients



### Agir sur la biodiversité

Chez PRO IMPEC, nous nous engageons pour la biodiversité et la gestion durables des forêts en utilisant et en faisant la promotion de produits éco-labellisés. En 2020 et 2021 : et 100 000 abeilles parrainées au bord du lac de Castelnau de Mandailles à Lassouts (Aveyron).



**192 arbres**  
plantés dans la forêt de Moliens (60)



**100 000 abeilles**  
parrainées au bord du lac de Castelnau de Mandailles à Lassouts (Aveyron).

## Evaluer, progresser, soutenir et faire savoir

Chez PRO IMPEC, nous respectons les obligations en termes d'environnement et nous allons plus loin en :

- Réalisant le bilan GES tous les 4 ans
- Intégrant les 10 principes et soutient le Global Compact
- Evaluant et auditant notre démarche RSE régulièrement
- Réalisant un bilan des émissions de gaz à effet de serre chaque année
- Publiant un CoP régulièrement pour le Global Compact
- Ayant un projet de reporting extra-financier pour 2023



## 5. Engagement sociétal

### Nous attachons une importance particulière au développement du territoire

Chez PRO IMPEC, nous avons choisi de nous engager fortement au sein des diverses instances et émanations de la Fédération des Entreprises de Propreté afin :

- D'accompagner les projets innovants en faveur du développement économique et social du secteur
- De promouvoir l'essentialité et la reconnaissance de la profession auprès des parties prenantes
- De représenter la profession auprès des élus territoriaux.

### Relation clients et bénéfiques aux usagers

#### Parce que la satisfaction client est notre priorité

#### Assurer la qualité du service rendu

- Certifications ISO 9001 et système de management qualité similaire
- Qualification QUALIPROPRE de toutes nos agences



Agences certifiées :  
Lens, Grand Lille 2,  
Orléans et Nice

#### Développer une expertise sur les besoins des clients pour mieux les satisfaire

- Mise en place d'une organisation miroir pour le client afin de favoriser le dialogue
- Mise en place d'enquêtes de satisfaction





**Puisque rien ne se fait sans les femmes et les hommes, PRO IMPEC se développe en préservant l'avenir des générations futures !**

## **Ancrage territorial et implication de l'entreprise dans le développement économique et social et dans les projets environnementaux du territoire**

**Corinne DRUART, Directeur Général de PRO IMPEC, est :**

- Première Vice-Présidente de la Fédération des Entreprises de Propreté Hauts-de-France-Normandie -Membre du Club de l'Entrepreneuriat au Féminin créé à l'initiative de la Fédération des Entreprises de Propreté Hauts-de-France-Normandie
- Membre référent Région du Comité Business pour le national de la Fédération des Entreprises de Propreté
- Porte-parole Relations Publiques de la Fédération des Entreprises de Propreté Hauts-de-France-Normandie
- Membre d'un Conseil d'Administration du Réseau Alliances.

**Les Directeurs de Région de PRO IMPEC sont Administrateurs du GEIQ Propreté Hauts-de-France et Océan Pyrénées.**



**Le service QSE et Grands Comptes exploitation de PRO IMPEC est :**

1. Membre du Groupe Experts Santé & Sécurité de la Fédération des Entreprises de Propreté
2. Membre du Comité de Pilotage et Conseil d'Administration MASE Littoral (Manuel d'Amélioration de la Sécurité Entreprise)
3. Membre du Conseil de Perfectionnement de la Formation Risques Industriels et Maintenance à l'université de Dunkerque et participe activement aux journées de premier emploi dans le cadre de partages d'expériences et simulations d'entretiens
4. Membre du Comité de labellisation ANFAS (Association Nord-Pas-de-Calais de Formation et d'Action sécurité)
5. Membre de l'ARIAS (Association régionale des Intervenants pour l'Amélioration de la Sécurité)
6. Adhérent au Réseau Alliance
7. Référent régional Club des référents RSE des entreprises de Propreté – FARE Propreté
8. Participant au Club RSE du Réseau Alliance
9. Représentant régional Fédération des Entreprises de Propreté Hauts de France Normandie au sein de la commission nationale des référents.

Le Responsable QSE et le Directeur des Ressources Humaines de PRO IMPEC ont participé à l'écriture du référentiel RSE des entreprises de propreté.

Par ailleurs, l'entreprise noue de nombreux autres partenariats sur les territoires pour promouvoir la valeur et l'utilité sociale et économique des métiers de la propreté et favoriser les parcours d'inclusion professionnelle au sein de PRO IMPEC et donc du secteur.

## Une question ?

Contactez nos référents RSE à : [lhumainavanttout@pro-impec.fr](mailto:lhumainavanttout@pro-impec.fr)

RSE



**L'HUMAIN AVANT TOUT**  
PRO IMPEC