

**RAPPORT
DÉVELOPPEMENT
RESPONSABLE 2022**



ONET

Notre rapport développement responsable 2022 décrypte notre stratégie et les moyens mis en œuvre pour devenir une entreprise à impact.

Nos engagements se traduisent par une série de projets, d'actes et de réalisations. Comme toujours, notre direction, nos collaborateurs et nos clients ont été acteurs des moments phares de l'année écoulée.



SOMMAIRE

ENJEUX & STRATÉGIE : DEVENIR UNE ENTREPRISE À IMPACT

- Une vision engagée.....6
- Une histoire pérenne et internationale.....8
- Un socle commun pour nous fédérer.....10
- Des offres utiles et adaptées.....12
- La feuille de route.....14
- Les enjeux et engagements RSE.....16
- Une contribution quotidienne aux ODD.....18
- Une gouvernance mobilisée.....20

POUR L'HOMME : PRÉSERVER NOS ÉQUIPES ET DÉVELOPPER LEUR POTENTIEL

- La politique "Piloter en prévention".....26
- L'inclusion et la diversité au cœur de notre politique RH.....32
- L'Université pour renforcer le collectif.....38
- L'engagement collaborateur, un vecteur de performance.....42

POUR LA PLANÈTE : DIMINUER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

- Réduire notre empreinte énergétique et celle de nos clients.....46
- Développer des solutions innovantes pour la gestion des déchets.....54
- Diminuer la pollution plastique.....58

POUR LA SOCIÉTÉ : CRÉER DES ENVIRONNEMENTS SAINS, SÛRS ET FIABLES

- L'éthique et la compliance.....64
- L'ancrage territorial & les partenariats durables.....68
- Le dialogue avec les parties prenantes externes.....72
- La fondation d'entreprise.....76

ANNEXES

- La Feuille de route.....80
- Contribution de la feuille de route Onet aux engagements et référentiels internationaux.....82
- Glossaire.....86
- Périmètre et méthode de reporting.....90

ENJEUX ET STRATÉGIE

Devenir une entreprise à impact

Depuis plus de 160 ans, nous avançons dans un objectif de pérennité avec un rôle de passation entre les générations. Au fil du temps, en accompagnant nos clients, notre entreprise a développé de nombreuses expertises qui sont un socle fort de notre développement et un pilier de notre stratégie d'entreprise.





BÂTIR ENSEMBLE UN AVENIR PLUS DÉSIRABLE

Dès 2002, Onet s'est engagé dans une démarche que l'on ne qualifiait pas encore, à l'époque, de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Cette conscience précoce des enjeux sociaux, environnementaux et territoriaux, l'entreprise la doit en grande partie à ma mère, Elisabeth Coquet-Reinier, qui vient de nous quitter et à laquelle je veux rendre hommage. Son action a été majeure pour notre entreprise. À son initiative, Onet a développé le premier programme de réduction de l'impact d'Onet sur son environnement : « Un présent pour le futur ». Elle a ensuite soutenu avec pugnacité le développement de l'Université Onet, qui propose à nos collaborateurs des formations pour faire grandir leurs compétences. Très préoccupée par les conditions de mal logement qui touche de nombreuses personnes y compris au sein de nos salariés, elle a créé la Fondation Onet dont elle était présidente.

Sa vision, nous allons bien sûr continuer à la faire vivre en nous fixant des objectifs environnementaux, sociaux et territoriaux toujours plus ambitieux. En 2023, à l'occasion du nouveau cycle de feuille de route stratégique, Onet va ainsi accélérer sa transition énergétique. L'an dernier, nos efforts ont permis le basculement d'une part de notre parc automobile vers l'électrique et l'hybride, ainsi que vers le bioéthanol au Brésil. Nous lançons à présent un plan de sobriété ciblant nos bâtiments et nos usages numériques. Sur ces sujets, nous n'avancions pas seuls.

Onet participe à la Convention des Entreprises pour le Climat, un mouvement ayant vocation à aligner le fonctionnement de l'entreprise dans une économie qui permet la régénération des écosystèmes. Afin d'anticiper aussi les enjeux des contractions des ressources, Onet est partenaire du Shift Project, think tank œuvrant à libérer l'économie de la contrainte carbone.

Notre rôle est déterminant sur nos propres impacts, et nous travaillons en parallèle à améliorer les impacts de nos clients à travers notre intervention directe au cœur de leurs process.

Nous allons également intensifier nos actions en faveur de l'inclusion. Au-delà des actions de recrutement, de sensibilisation ou de maintien dans l'emploi grâce à notre réseau de référents inclusion, nous construisons des partenariats pour renforcer nos actions territoriales et mettons en place des nouveaux indicateurs d'inclusion. Onet vient, par ailleurs, de signer la dernière version de la Charte de la Diversité, renouvelant son engagement à lutter contre toutes les discriminations au travail. Et pour permettre au plus grand nombre de collaborateurs de développer leurs compétences, nous continuons à multiplier les dispositifs et à créer de nouveaux programmes au sein de l'Université Onet. Tous les commerciaux se voient ainsi proposer un cursus qualifiant, intégrant un module RSE.

Nous pouvons souligner sur le volet social, de résultats encourageants en matière de prévention santé et sécurité. Si notre accidentologie a fortement diminué depuis cinq ans, Onet entend désormais devenir leader sur ce sujet. Aussi, nous allons renforcer la formation de nos managers à la culture de la prévention. Objectif : mobiliser toujours davantage et influencer l'ensemble de nos parties prenantes sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Ces actions et ces engagements témoignent de notre soutien aux dix principes du Global Compact des Nations unies et de notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD). Chacun de nous doit en devenir acteur, à son échelle. Et se demander, au quotidien, comment contribuer à bâtir de meilleurs environnements pour tous.

Émilie de Lombarès
Présidente du directoire d'Onet SA

UNE HISTOIRE **PÉRENNE** ET **INTERNATIONALE**

Notre histoire a débuté en 1860 avec une activité de manutention sur le port de Marseille. Depuis plus de 160 ans, les 7 générations de la famille ont veillé à la transmission des savoir-faire et des valeurs. Si nous avons su préserver nos racines, nous avons également réussi à nous remettre en question, innover, explorer de nouveaux territoires, pour devenir aujourd'hui un groupe de services et d'ingénierie de dimension internationale.

80
savoir-faire

9 pays
d'implantation

21 000
clients

1,9 Md €
de chiffre
d'affaires*

66 000
collaborateurs

350
implantations
en France & à
l'international

UN SOCLE COMMUN POUR NOUS FÉDÉRER

Depuis 160 ans, nous nous sommes donné pour mission de contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables pour tous. Au travers de nos métiers, nous intervenons dans tous les écosystèmes clés de nos sociétés : espaces de travail, production, énergie, transport, soins, loisirs, éducation. L'accompagnement de nos clients repose sur la proximité nécessaire dans nos métiers de services. Notre conviction est que c'est en étant plus proches de nos collaborateurs, clients et partenaires que nous pourrons être plus forts ensemble pour répondre aux enjeux de notre société, aujourd'hui et demain.

VISION & MISSION

Nous savons que l'humain n'est jamais meilleur qu'à plusieurs et que l'intelligence du collectif est la plus grande source de richesse. C'est en mettant nos forces en commun que nous créerons de meilleurs environnements pour tous.

ÉCOUTE, RESPECT, AUDACE

L'écoute est étroitement liée à l'un de nos fondamentaux : la proximité. C'est en étant à l'écoute des marchés, des tendances et de nos parties prenantes que nous pouvons nous réinventer pour répondre aux évolutions de la société et aux attentes de nos clients et collaborateurs.

Respect de nos engagements, de l'individu, de la réglementation : le respect est le fondement de toute relation durable. C'est une notion essentielle qui permet à chacun d'évoluer dans un environnement serein, propice à l'expression de tous les talents.

L'audace est une condition du progrès. C'est un état d'esprit qui nous permet d'oser, d'entreprendre et de chercher sans cesse des solutions plus performantes.

C'est pourquoi nous encourageons nos équipes à avoir confiance en leurs savoir-faire et en leur capacité à innover.



UNE OFFRE COMPLÈTE ET MAÎTRISÉE

Nos interventions auprès de nos clients sont utiles et essentielles. Elles sont vecteurs de sécurité, de performance et de bien-être dans tous les écosystèmes clés de nos sociétés. Notre approche combinée « services et ingénierie » permet d'apporter un regard tiers reposant sur l'expérience acquise au contact de nos différents clients. Cette conception de nos métiers, reposant sur l'esprit de service, nous fédère et nous anime au quotidien.



PROPRETÉ & SERVICES ASSOCIÉS

Services de propreté
Services associés
Gestion des déchets



ACCUEIL

Accueil en entreprise
Hospitality management
Accueil événementiel
Accueil et assistance PHMR



SÉCURITÉ

Solutions de sécurité humaine
Solutions de sûreté électronique
Solutions de sécurité intégrée



SERVICES AÉROPORTUAIRES

Ingénierie
Services aux passagers
Opérations en piste
Logistique bagages de hub



LOGISTIQUE

Conseil et ingénierie logistique
Gestion et pilotage des flux physiques et d'informations
Logistique amont, gestion des stocks
Logistique de production et aval



MAINTENANCE TECHNIQUE DES BÂTIMENTS

Maintenance préventive et prédictive
Gestion et installation électrique, plomberie, climatisation
Gestion de l'efficacité énergétique



INGÉNIERIE ET SERVICES NUCLÉAIRES

Conception, maintenance et modification de réacteurs
Démantèlement et traitement des déchets nucléaires
Exploitation, services aux exploitants et formations

LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2023

PRATIQUES ET PROJETS	PRINCIPAUX KPI* RÉSULTATS À FIN 2021
Piloter Onet en Prévention	Taux de fréquence = 22,86 Taux de gravité = 2,35 Nb MP = 89**
Université Onet	2 624 parcours Onet Learn réalisés
	1 122 managers formés
Diversité et inclusion	170 participants à la filière commerciale
	Taux d'emploi consolidé définitif : 5,49
Expérience collaborateurs	Participation à la SEPH21 Index EPFH : cf. site groupe onet.com
	Finalisation du parcours « premiers pas chez Onet » Création de la formation empreinte managériale
Mobilité responsable	Non suivi
	5 400 208 litres***
	2 158 milliers de kms avion soit -60 %/2019
	1 748 milliers de kms train soit -74 %/2019
Économie circulaire Biogistic	88,58 % de produits biotechnologiques et écolabels
Économie circulaire Maîtrise des déchets	183 tonnes collectées depuis 2017
Gestion des vêtements de travail	Cadrage projet
	+ Intégration de critères RSE lors des renouvellements de contrats vêtements
Achats responsables	Intégration dans les appels d'offres Fleeters et bornes électriques
Travaux sectoriels ou institutionnels	Travaux sectoriels sur les critères RSE dans les appels d'offres
	Travaux INEC sur l'économie circulaire
Dispositif éthique	Déploiements de la plateforme d'alerte sur l'Espagne, le Brésil, les États-Unis
	2 réunions du comité
	Élaboration du rapport du comité d'éthique 2021

PRINCIPAUX KPI* RÉSULTATS À FIN 2022	CIBLES** 2023 (base de référence 2019)
Taux de fréquence = 23 Taux de gravité = 2,21 Nb MP = 107**	Taux de fréquence = 26 Taux de gravité = 2,24
2 274 parcours Onet Learn réalisés	Poursuite du déploiement
846 managers formés 194 collaborateurs en cursus certifiant	100 % de la population concernée
115 commerciaux ayant validé leur parcours	/
Taux d'emploi consolidé : taux définitif non connu à date	Taux d'emploi = 6 %
Participation à la SEPH22 Index EPFH : cf. site groupe onet.com	Suivi index d'égalité professionnelle (= index EPFH)
Déployé début 2023	Déploiement des parcours managers et agents
/	Déploiement des parcours agents
14,8 % des véhicules renouvelés en hybrides et électriques	10 % du parc renouvelé en électriques et hybrides
5 415 962 litres*** soit -8 %/2019, correspondant à une réduction de 1 558 Tonnes eqCO ₂ , soit -9 % par rapport à 2019	-10 % de nos consommations/2019
3 851 milliers de kms avion soit -30 %/2019	-20 % des kms/2019
3 244 milliers de kms train soit -52 %/2019	-20 % des kms/2019
91,35 % de produits biotechnologiques et écolabels	85 %
221 tonnes collectées depuis 2017	/
Conception détaillée de la partie RSE du projet global Groupe vêtements de travail	Non encore défini
Mise en œuvre de critères RSE sur les consultations de l'année : Fleeter, bornes électriques, vélocargos, restauration collective	Intégration critères RSE dans 100 % des appels d'offres segments d'achats stratégiques
Travaux sectoriels sur la transition écologique du secteur et nouvelles obligations de reporting européennes	Élargir les contributions aux travaux à d'autres secteurs d'activités
Poursuite de travaux avec l'INEC	
Actualisation et optimisation plateforme Whispli	Utilisation de la plateforme d'alerte numérique sur périmètre entier Groupe
5 réunions du comité	3 réunions du comité/an
Élaboration du rapport du comité d'éthique 2021	Suivi du nombre d'alertes

LES ENJEUX ET ENGAGEMENTS RSE

Parce que nous menons depuis près de 20 ans une politique de responsabilité sociétale visant à faire évoluer nos pratiques et nos process pour améliorer nos impacts sociaux, environnementaux et sociétaux, nous sommes convaincus qu'ensemble, nous pouvons apporter de la valeur à nos parties prenantes. Notre politique de responsabilité sociétale repose ainsi sur quatre piliers fondateurs.

1. La vision de l'actionnariat familial totalement engagé depuis de nombreuses années en matière de développement durable. L'engagement de la Présidence s'est encore renforcé depuis 2020 en réaffirmant les axes suivants :

- garantir l'indépendance financière,
- assurer la pérennité de l'entreprise,
- pérenniser le sens du service, ancré dans l'histoire du Groupe,
- devenir et/ou demeurer la référence dans nos métiers,
- projeter notre entreprise dans un modèle plus vertueux pour tous : l'entreprise à impact.

2. Neuf engagements ont été identifiés après analyse des impacts majeurs des activités du Groupe. Du fait de l'importance de nos effectifs et de nos implantations, nos impacts sociaux et sociétaux sont prépondérants. Mais la nature même de nombre de nos activités de services ou d'ingénierie se traduit par un impact significatif sur les enjeux environnementaux.

3. La feuille de route RSE 2020-2023 précise les principaux dispositifs et projets RSE qui contribuent à nos neuf engagements. Elle détaille les actions concrètes, les indicateurs de performance associés et les cibles à atteindre.

4. Une organisation dédiée qui permet une mise en œuvre efficace de notre politique (décrite dans le chapitre « Une gouvernance mobilisée »).



NOS 9 ENGAGEMENTS RSE

Garantir l'indépendance financière et assurer la pérennité de l'entreprise

ENJEU ÉCONOMIQUE



ENJEUX SOCIAUX

Préserver nos équipes et développer leur potentiel



ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Préserver l'environnement et contribuer à la protection de la planète



ENJEUX SOCIÉTAUX

Contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables

1. Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients
2. Promouvoir la diversité et développer l'inclusion pour conjuguer innovation et performance
3. Développer l'employabilité et l'expertise de tous en élargissant l'offre de l'Université Onet
4. Développer l'expérience collaborateur tout au long de son parcours

5. Produire des services et des biens dans une dynamique d'économie circulaire et de respect de la biodiversité
6. Développer des activités qui contribuent à l'utilisation d'énergie faiblement carbonée

7. Fournir des services essentiels, indispensables au mieux-vivre de tous
8. S'ancre dans les territoires en développant des partenariats durables
9. Partager nos engagements RSE et élargir l'impact positif d'Onet à nos parties prenantes externes



UNE CONTRIBUTION QUOTIDIENNE AUX ODD

Depuis 2004, nous adhérons aux dix principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations unies, relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Nous communiquons régulièrement dans notre sphère d'influence des principes afin de faire progresser cette initiative.

Fin 2015, les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD OU SDGs) de l'Agenda 2030 des Nations unies pour un développement durable ont été adoptés par 193 pays.

Les objectifs de développement durable sont un appel à l'action de tous afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et pour la protection de l'environnement.

En 2022, Onet a participé au lancement du cercle régional Marseille Provence-Corse du Pacte mondial Réseau France et a témoigné de nos actions pour contribuer à l'Agenda 2030.

Le cadre des ODD est structurant pour permettre à l'entreprise :

- d'identifier nos priorités parmi les 17 ODD, au regard de nos activités et de nos implantations,
- de nouer des partenariats avec nos parties prenantes,
- de développer des services, créateurs de valeur pour l'entreprise et la Société,
- de développer des échanges et des relations commerciales solides et responsables avec nos clients, nos fournisseurs et sous-traitants.

Ainsi, chaque politique et action décrite dans ce rapport rappelle les ODD auxquels Onet contribue à la hauteur de ses impacts et des ressources du Groupe.

FOCUS : TROPHÉE DES #ODD

En octobre 2022, Émilie de Lombarès, Présidente du directoire Onet SA, a été finaliste du trophée des ODD, dans la catégorie Leadership Féminin. Ce trophée est organisé par le Pacte mondial Réseau France. Le but de l'initiative est de récompenser les individus dont le leadership pousse leurs organisations à l'innovation et à l'adoption de l'Agenda 2030. Sélectionnée pour son implication, son parcours et ses actions, Émilie de Lombarès met un point d'honneur à la valorisation des équipes, de leurs diversités et de leurs compétences.

17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

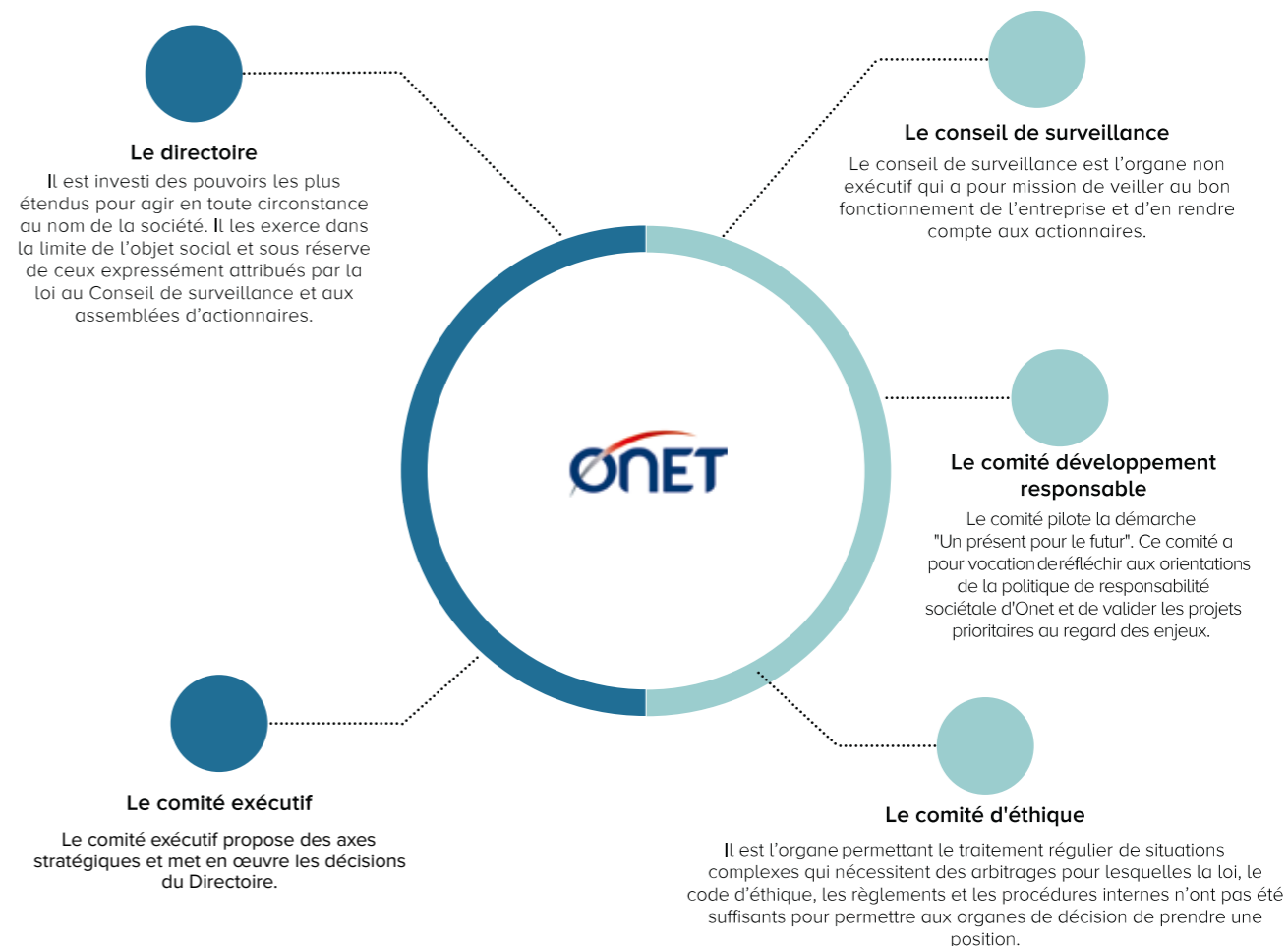




UNE GOUVERNANCE MOBILISÉE

Nous sommes avant tout un groupe familial, détenu par la 7^e génération. En 2022, suite au rachat des parts de notre actionnaire minoritaire, la famille Coquet-Reinier redevient l'unique actionnaire de la holding de tête. Notre gouvernance est organisée autour de plusieurs organes qui permettent un fonctionnement fiable.

Au quotidien, Onet est dirigé par un directoire qui exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance institué par l'article 15 des statuts.



Présidé par Émilie de Lombarès, **le directoire** est composé de membres nommés par le conseil de surveillance, pour 3 ans. Ils se réunissent au minimum chaque trimestre et exercent leurs fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance est l'organe non exécutif qui a pour mission de veiller au bon fonctionnement de l'entreprise et d'en rendre compte aux actionnaires. Il se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et en tout état de cause au moins quatre fois par an pour entendre le rapport trimestriel du directoire. Il nomme le président et les membres du directoire. Il exerce un contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire.

Le comité exécutif a pour mission de valider la mise en œuvre des décisions du directoire. Pour ce faire, il se réunit tous les mois. En 2022, il était composé de 10 membres, présidé par Émilie de Lombarès. Il rassemble les représentants des structures opérationnelles significatives de l'entreprise. Si nécessaire, les décisions peuvent être partagées et diffusées en interne.



Afin d'animer la démarche de Développement Responsable et de fournir une réponse adaptée aux enjeux de nos métiers, nous avons, il y a 20 ans, créé une organisation transverse à l'ensemble de nos activités : **le comité Développement Responsable**. Jusqu'en 2022, il était présidé par Élisabeth Coquet-Reinier, Présidente de la Holding Reinier, et animé par Laurence Grillet Acerbo, Directrice développement responsable. Il se réunit tous les trimestres. Son rôle est à la fois de détecter les projets de demain et de suivre la feuille de route RSE. Il est composé des membres suivants :

- Élisabeth Coquet-Reinier, Présidente de la Holding Reinier, Présidente du Conseil de surveillance d'Onet SA et Présidente du Comité développement responsable,
- Laurence Grillet Acerbo, Directrice Développement Responsable Groupe,
- Laurence Lelouvier, Directrice Ressources Humaines et RSE Groupe,
- Magali Bousquet, Directrice Marketing et Communication Groupe,
- Olga Guyot, Directrice Achats et moyens généraux Groupe,
- Muriel Duguay, Responsable de projets RSE Groupe,
- Jean-Dominique Cucchi, Directeur Général Prodim,
- Bernard Lacore, Directeur Général Propreté, Réseau Services Onet,
- Élodie Volle, Directrice des Ressources Humaines, Onet Technologies
- Sébastien Boy, Directeur Q3SER, Onet Technologies.

Pour déployer opérationnellement les projets, le comité s'appuie sur la Direction Développement Responsable qui :

- pilote la politique RSE,
- réalise une veille afin de détecter les innovations, identifier les bonnes pratiques et s'inspirer d'initiatives d'autres secteurs d'activités,
- assure le management en direct de différents projets répondant à un ou plusieurs engagements RSE et coordonne les autres comités projets,
- est responsable de la communication.

Présidé par Laurence Grillet Acerbo, **le comité d'éthique** est composé de membres internes et externes au Groupe. Il s'agit d'un organe spécifique d'aide à la gouvernance pour centraliser les sujets relatifs à l'éthique professionnelle chez Onet dans un rôle de conseil, d'information et de contrôle. Il permet de traiter des situations complexes qui nécessitent des investigations ou arbitrages quand le contexte empêche la ligne managériale de se prononcer. Le comité intervient à deux niveaux : il peut être saisi par le directoire ou s'auto-saisir sur des questions d'éthique d'ordre général (liées à l'organisation, aux process...), et il est garant du processus de traitement des cas remontés via le dispositif d'alerte.

POUR L'HOMME

Préserver nos équipes et développer leur potentiel

Notre responsabilité est de créer un impact positif là où nous le pouvons. Convaincus que la force du collectif nous permet d'accomplir de grandes choses, nous voulons engager, accompagner et former nos collaborateurs dans notre dynamique de responsabilité environnementale et sociétale.



LA POLITIQUE

« PILOTER ONET EN PRÉVENTION »

La prévention en matière de santé et de sécurité est la préoccupation prioritaire et permanente dans toutes nos activités. Nous nous engageons partout pour garantir l'intégrité physique et psychique de nos collaborateurs. Pour répondre à cet engagement, depuis plusieurs années, la politique « Piloter Onet en Prévention » vise à installer durablement une véritable culture santé et sécurité dans l'ensemble du Groupe.



UNE STRATÉGIE PORTÉE À TOUS LES NIVEAUX

Après une période de forte diminution de nos taux de fréquence (-34 % en 5 ans), la priorité de 2022 s'est portée sur la recherche de leviers pour pérenniser nos performances dans un environnement fortement évolutif et de plus en plus complexe. Dans ce cadre, il était important de nous questionner sur la notion de leadership en sécurité pour renforcer l'axe managérial de notre culture prévention.

L'objectif est d'améliorer notre capacité à mobiliser sur ces enjeux sécurité et à influencer positivement les comportements de nos parties prenantes : nos collaborateurs en priorité mais également ceux de nos fournisseurs, sous-traitants, clients et tout autre intervenant sur le même environnement de travail. Cette implication managériale doit se traduire par de l'exemplarité, des actions visibles et permettre à tous les collaborateurs d'être proactifs en matière de santé-sécurité.



Ces travaux ont débuté par des ateliers au niveau du comité exécutif du Groupe pour coconstruire une vision stratégique de la sécurité. Il s'agissait de partager les grands axes d'une vision commune à l'ensemble des métiers d'Onet dans l'objectif de les décliner en feuilles de route opérationnelles adaptées aux différentes activités du groupe et à leur niveau de maturité sur les enjeux sécurité.

Dans une seconde phase, des ateliers de travail avec les fonctions préventeurs et exploitation ont permis de prioriser les actions clés et de définir les livrables ainsi que les indicateurs de performance associés. En 2023, l'ensemble des éléments constitutifs de cette nouvelle politique sera communiqué et accompagné par un plan de formation ambitieux sur 3 ans.

LA PRÉVENTION DES RISQUES

La maîtrise des risques liés à nos différentes activités est une préoccupation quotidienne et, chaque année, le rendez-vous « Piloter Onet en Prévention » (POP), journée dédiée à la sécurité dans l'ensemble des entités du Groupe en France et à l'international, permet de mettre en exergue des thèmes prioritaires en santé et en sécurité au regard des événements de l'année.

« Piloter Onet en Prévention », la politique incontournable

La manifestation POP de l'année 2021 était consacrée aux « gestes qui sauvent ». Grâce à celle-ci, des collaborateurs ont pu agir efficacement auprès de victimes et notamment pu sauver la vie d'un collaborateur d'un prestataire externe.

L'année 2022 s'est déroulée dans une période encore marquée par deux ans de pandémie, qui ont eu des répercussions sur le comportement de chacun.

En conséquence, nous avons fait le choix de déterminer la thématique de notre rendez-vous annuel en fonction des constats faits l'année précédente. En effet, nous avons noté, aussi bien en France qu'à l'international, une hausse des comportements addictifs dans les pays ayant appliqué des mesures de confinement.

La prévention des addictions a donc été au cœur de la 8^e édition de la journée POP 2022.

Les animations ont eu pour objectif de lever certaines idées reçues et d'aborder le sujet par une approche ludique et sur un spectre qui va au-delà de la consommation de produits psychoactifs. Nos filiales étrangères ont également mobilisé des associations ou experts locaux pour sensibiliser sur ce sujet.



Vigilance sur la route et sur la prévention des risques routiers

En 2022, nous avons malheureusement eu à comptabiliser deux accidents de trajet mortels. Nous avons donc décidé d'associer cette thématique au rendez-vous « POP », en déployant un e-learning apportant des nouveaux contenus sur la prévention, intégrant aussi un chapitre « addictions ». Pour rappel, la prévention du risque routier s'inscrit dans une démarche complète depuis près de 12 ans. Les nombreuses sessions de prévention ont permis de former plus de 500 nouveaux collaborateurs sur 2022 en distanciel. Depuis 2016, nous sommes partenaires et signataires de la charte « Employeur Engagé » auprès de la sécurité routière. Les 7 règles d'or listées dans cette charte sont rappelées régulièrement grâce à des supports ludiques et pédagogiques et en particulier lors de la Semaine de la sécurité routière, qui a eu lieu début mai 2022. Ce dispositif, complété par un accompagnement personnalisé de nos agences enregistrant le plus grand nombre de sinistres, est mis en place grâce à un partenariat avec Codes Rousseau et ECF. Depuis plus de 2 ans, nous avons rejoint le collège des professionnels et des entreprises du nouveau Conseil National de la Sécurité Routière (CNSR), qui œuvre pour formuler des propositions concrètes à l'attention du Gouvernement pour inverser la courbe de la mortalité routière. Par exemple, en 2022, Onet a travaillé sur la Recommandation n° 3 « Stratégie de mobilisation des branches professionnelles sur le risque routier ».

La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Lors de ce 8^e rendez-vous POP, certains métiers ont complété les animations par des sensibilisations à leurs enjeux spécifiques. À titre d'exemple, le métier Propreté a organisé un Escape Game virtuel sur la prévention des troubles musculo-squelettiques. Dans le secteur de la Propreté, les statistiques professionnelles confirment toujours la part très majoritaire des TMS (97 %) dans les maladies professionnelles reconnues.

Prenant la mesure de ces enjeux et s'associant avec différentes parties prenantes (FEP/CARSAT/ARACT), Onet a mis en œuvre une démarche de prévention des TMS depuis plusieurs années et s'appuie sur son réseau de 67 animateurs de prévention de TMS (APTMS) certifiés dont 16 formés en 2022.



Réduire les risques pour nos collaborateurs grâce à l'innovation

Certains de nos métiers sont davantage soumis aux TMS. C'est notamment le cas de ceux d'Onet Airport Services. La manipulation de bagages et tous les gestes métiers associés demandent des efforts physiques importants. Nous cherchons donc à améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs, notamment via des moyens innovants. Récemment, nous avons développé un nouvel outil : le gant « scanner ». En effet, au lieu de tenir un scan dans la main, ce gant permet l'utilisation des deux mains de l'agent. En l'actionnant avec un doigt, il permet de scanner un bagage tout en le manipulant à 2 mains et ainsi éviter les risques de troubles musculo-squelettiques. Encore en test actuellement, l'objectif est de doter l'ensemble de nos salariés de ce type de dispositif d'aide.



Un collaborateur Onet Airport Services porte le gant scanner



Les risques psychosociaux (RPS) et la qualité de vie au travail

Depuis 2009, nous avons mis en place un numéro vert de permanence téléphonique auprès d'un cabinet de psychologie, afin de prévenir les RPS. En parallèle de cette aide auprès d'un professionnel de santé, nous avons mis en œuvre depuis 2 ans un plan de formation spécifique aux RPS. Après les métiers de la propreté, ce sont les métiers de la sécurité humaine et électronique qui ont été concernés par ces formations en 2022. Côté métiers de l'ingénierie et des services nucléaires, nous avons intégré un module de formation à la prévention RPS complété d'ateliers thématiques (Équilibre entre exigence et bienveillance/Manager selon les personnalités/ Identifier un collaborateur/collectif en souffrance, etc.), dans le parcours managérial. C'est plus de 200 managers qui ont suivi ce parcours.

LES INDICATEURS DE PERFORMANCE

Dans un contexte de retour à un niveau d'activité très soutenu, après une diminution du taux de fréquence Groupe de 0,35 point (22,6) en 2021, nous observons pour la France une tendance stable autour d'un taux de fréquence à 23. Ce résultat atteste d'une amélioration pérenne puisque ce taux est encore inférieur de près de 7 points par rapport à la période de référence 2019 c'est-à-dire avant la pandémie. Les métiers de la propreté maintiennent une belle performance avec une nouvelle diminution de leur taux de fréquence par rapport à 2021 (26,6, soit -3 %) et encore 8 points de moins par rapport à 2019. Les taux des métiers de la sécurité Humaine & Accueil (13,7) et de Onet Technologies (4,8) se sont légèrement dégradés depuis 2021 mais restent inférieurs à 2019 respectivement de 1 et 2 points.

En revanche, les taux des métiers de la logistique (41,6) et de l'aéroportuaire (64,1), dont l'activité a repris de manière intense, ont augmenté nettement par rapport à 2021 mais tout en restant inférieurs à l'année de référence 2019 (diminution respectivement de 9 et 20 points).

L'analyse met en exergue une augmentation des accidents de travail de courte durée en 2022 : les accidents avec arrêt de moins de 6 jours sont passés à 20 % contre 14 % en 2021.

Cela se traduit par l'amélioration du taux de gravité qui se stabilise à fin 2022 à 2,21 contre 2,35 en 2021.

Du côté de l'international, les résultats enregistrés sont plutôt contrastés en regard des performances de 2021 :

- Onet Espagne maintient son taux de fréquence et réussit à diminuer son taux de gravité.

• Onet Luxembourg améliore en 2022 son taux de fréquence. Toutefois, une dégradation significative du taux de gravité est intervenue.

• Onet Brésil Centro a malheureusement vu l'ensemble de ses taux se dégrader.

Pour compléter ces taux, chaque métier suit les indicateurs complémentaires pour piloter les moyens de prévention spécifiques à son activité. Dans le cadre de la nouvelle politique sécurité, une réflexion sur l'intégration d'un socle commun à tous les métiers est en cours.

23 taux de fréquence Groupe

2,21 taux de gravité Groupe

20 % d'accidents avec un arrêt de moins de 6 jours



#ÉQUIPES



« Notre challenge sécurité est basé sur les remontées de situations dangereuses via notre outil "Onet traçabilité". Ce sont les chefs d'équipe du coup qui sont en charge de remonter les situations dangereuses. Ils référencent sur le logiciel, le type de risque, les

actions à mener et surtout les solutions à déployer. Ils ont également la possibilité d'ajouter des photos. Sur le terrain, on ressent la motivation des chefs d'équipe mais également des équipes. Depuis le lancement de ce challenge, en octobre 2021, nous constatons une amélioration dans le respect des consignes de sécurité, lors de nos visites comportementales. **En 2021, nous avons un taux de fréquence à 27. En juillet 2022, il est passé à 17. »**

Hugo.S

Onet Propreté et Services



Le 1^{er} bénéfice du challenge sécurité, c'est de pouvoir faire naître, sur le terrain, une culture sécurité. Pour que nous ayons une empreinte sécurité

et prévention, au sein de toute l'agence, cela doit passer par le terrain, faire naître une culture de la prévention, c'était un de nos premiers objectifs et c'est réussi.

Bruno.V

Onet Propreté et Services

L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE NOTRE POLITIQUE RH

Depuis plusieurs années, nous avons engagé une démarche globale pour la diversité et l'inclusion en intégrant ces valeurs au sein de notre stratégie. La diversité des femmes et des hommes, de leurs parcours, de leurs formations et de leurs expériences, constitue une richesse pour l'entreprise.

Nous nous sommes donc investis depuis de longues années dans des programmes de promotion de la diversité et de la mixité afin de valoriser les singularités et différences au sein des équipes, formidables vecteurs de réussite et de dynamisme pour nous.



UN ENGAGEMENT HISTORIQUE

Intégrer, travailler et grandir ensemble, telle est l'ambition de l'entreprise à impact social que nous défendons. Notre engagement en faveur de l'insertion est historique puisque le Groupe est signataire de la charte de la diversité depuis 2006, renouvelée en 2019 et 2023.

L'organisation de notre département des ressources humaines s'est adaptée en conséquence afin de répondre au mieux à nos engagements tout en étant au plus proche des besoins des opérationnels, de nos clients et surtout de nos collaborateurs.

La politique inclusion, issue du plan « Élan RH 2020-2023 », est un projet stratégique porté au plus haut de la direction du Groupe. Nous affirmons notre détermination pour une société inclusive et nous nous engageons à faire évoluer les mentalités et la culture d'entreprise. Celle qui permet à tous ses collaborateurs, grâce à leur rôle, leur mission, le développement et la valorisation de leurs compétences, d'apporter de la valeur à chaque client et à l'ensemble de la société.



Un recentrage des missions autour d'une équipe dédiée à l'inclusion a donc été réalisé. Elle permet de promouvoir la diversité et la lutte contre les discriminations et de faire de l'inclusion un levier d'innovation et de performance.

Quatre axes sont prioritaires dans notre politique d'inclusion :

- les personnes en situation de handicap,
- les publics éloignés de l'emploi,
- les femmes,
- les seniors.

Cette démarche inclusive est complétée également par un accompagnement en matière de logement et d'action sociale.

Des actions concrètes tout au long de l'année en faveur du handicap

Nous avons mis en œuvre depuis 2016 une politique handicap et, depuis 2019, nous avons entrepris une coordination de nos politiques envers les différents publics de la diversité. Ainsi, nous voulons développer une culture propice à l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à inclure les

personnes en situation de handicap dans tous les métiers et toutes les fonctions hiérarchiques du Groupe. Nous suivons et favorisons leurs évolutions de carrière en développant leurs compétences. Ces mesures sont bénéfiques à tous les salariés, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Nous agissons pour lever les tabous et libérer la parole sur le sujet du handicap et recréer de la confiance. Fédérer l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes autour du sujet du handicap pour une réussite collective est tout aussi essentiel.

Nous avons défini au sein de notre politique handicap **3 piliers** : **recruter** des personnes ou accueillir des stagiaires en situation de handicap, **sensibiliser** et **maintenir** dans l'emploi. Tout d'abord, nous avons mis en place des actions de formation de nos recruteurs sur la non-discrimination : plus d'une centaine de personnes ont été formées via nos parcours de formation en 2022.

Aussi pour se donner les moyens de réaliser nos objectifs, nous nous appuyons également sur un réseau de partenaires. L'ensemble de nos offres d'emploi est systématiquement publié auprès de l'AGEFIPH et Cap emploi.



Pour faire évoluer la vision du handicap vis-à-vis des collaborateurs et favoriser la reconnaissance RQTH, il est nécessaire d'expliquer et de valoriser le handicap. Afin d'animer et de répondre à cette démarche, nous avons mis en place un réseau de référents basé sur le volontariat. Véritable relais de la politique handicap, le référent inclusion accompagne les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance du handicap et les managers pour des éventuels aménagements de poste. Ce réseau est animé via des webinaires trimestriels au cours desquels des informations réglementaires, des cas pratiques ainsi que des conférences sont abordés.

Le 13 septembre 2022, le réseau s'est réuni lors d'un séminaire. Une journée de cohésion qui avait pour objectif de renforcer les liens entre les référents du réseau et de partager leurs expériences. Ce fut l'occasion également de valoriser leurs missions au sein du Groupe. Nos partenaires CHEOPS PACA, Cap Emploi, l'Agefiph et l'ESAT « les Argonautes » étaient également présents afin d'échanger sur le thème du handicap au travail. La journée s'est terminée par un moment de convivialité avec la réalisation d'une fresque collective. Toute l'année, nous participons à de nombreux événements et campagnes nationales. C'est la raison pour laquelle nous avons participé du 14 au

20 novembre 2022 à la 26^e semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. La SEEPH est l'occasion de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. C'est un moment d'échanges et de partage où l'on peut s'informer et sensibiliser sur le travail des personnes en situation de handicap : Duoday, Activateur de Progrès, etc.

Le DuoDay : une journée pour changer de regard sur le handicap

Le DuoDay a eu lieu le 17 novembre 2022. Le principe ? Accueillir pour la journée une personne porteuse de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au-delà de la découverte d'un métier, cette journée d'immersion en entreprise est aussi l'occasion d'un échange mutuel. Elle représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les préjugés.

Ainsi, nous avons accueilli 13 personnes en situation de handicap, afin de découvrir nos métiers, d'échanger avec nos équipes et de préparer leur projet de recherche d'emplois ou de formations. Cette journée d'échanges nous a permis de collecter des idées et remarques que nous avons intégrées à notre plan handicap.

#ÉQUIPES



des « a priori ». Être handicapé ne signifie pas seulement être en fauteuil roulant. C'était également l'occasion de présenter mon projet

Pendant mon cursus « inclus pro », projet de réinsertion professionnelle porté par Pôle emploi, j'ai pu participer au DuoDay. J'ai trouvé ça intéressant, l'idée d'aller présenter son handicap en entreprise, d'aller à l'encontre

en vue de l'obtention d'un stage. J'ai donc intégré l'agence Onet Propreté et Services du Mans. Dans un premier temps, j'ai effectué un stage de 15 jours portant sur des missions RH. À la suite de ces 15 jours, le directeur d'agence m'a proposé un **contrat en CDI**. C'est un véritable rebond, une opportunité incroyable que m'a offert le DuoDay. Le poste que j'occupe aujourd'hui me permet d'apporter mon soutien, mon savoir et mon expérience et cela est très gratifiant.

Julie.P

Onet Propreté et Services

En cas de difficulté au travail en raison de problèmes de santé, des solutions existent pour préserver l'emploi et continuer à travailler dans des conditions adaptées. Nous menons une politique active afin de maintenir et d'accompagner nos collaborateurs en situation de handicap. C'est en ce sens que notre département RH a mis en place des dispositifs dédiés. Tout d'abord, nous souhaitons donner les moyens d'œuvrer pour comprendre l'intérêt d'agir en amont de l'inaptitude. Nous proposons un accompagnement personnalisé aux salariés reconnus en situation de handicap et en risque d'inaptitude professionnelle. Nous établissons la faisabilité d'un aménagement de poste lorsque cela est possible et nous encourageons la mobilité professionnelle des salariés en situation de handicap.

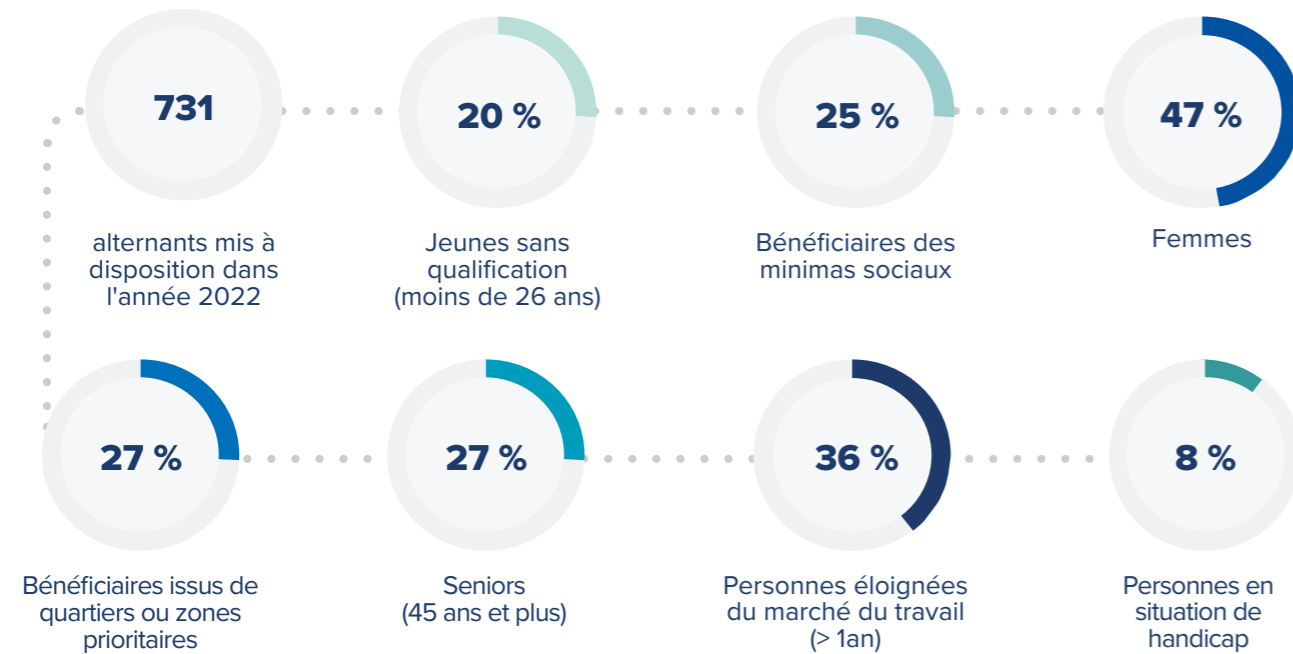
Agir pour les publics éloignés de l'emploi

Favoriser l'égalité d'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées est l'une de nos priorités. Nous avons mis en place un ensemble cohérent de mesures ciblées sur les difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent ces publics. Nous privilégions la création d'emplois directs et indirects dans chacun des bassins d'emplois locaux. Parmi nos actions concrètes, nous participons aux conseils d'administration des 10 GEIQ Propreté de France. Il s'agit d'un collectif d'entreprises réunies pour répondre à leurs problématiques de recrutement. Ainsi, nous œuvrons à développer une démarche de recrutement plus responsable. En 2022, nous avons contribué à **731 parcours d'insertion et de qualification via 158 280 heures de mises à disposition**.

Afin de les aider à construire un projet professionnel pertinent, nous développons des actions de découverte des métiers et du monde de l'entreprise. Nos collaborateurs participent activement à ces initiatives au travers de partenariats. Par exemple, l'association Nos Quartiers ont du talent a pour vocation l'insertion dans l'emploi des jeunes diplômés via des parrainages et l'Institut Télémaque favorise l'accès à la diversité culturelle à des jeunes de quartiers.



Effectifs des personnes en insertion mises à disposition par les GEIQ Propreté en 2022



Maintenir la parité dans l'ensemble de nos métiers

Nous sommes attachés au principe d'égalité de traitement entre toutes les femmes et tous les hommes tout au long de la vie professionnelle. Nous promouvons la place des femmes à tous les niveaux de la hiérarchie en développant leurs compétences et en favorisant la promotion interne. Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier la note de leur index égalité femme-homme. Une note établie sur 100 points, calculée à partir de 4 ou 5 indicateurs (écart de rémunération femme-homme, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations). Les sociétés ayant obtenu une note à l'index égalité femme-homme inférieure à 85 négocient et publient leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index dont la note maximale n'a pas été atteinte. La grande majorité de nos entités soumises à l'index égalité hommes/femmes est au-dessus de 85/100. Nous avons par exemple, pour une de nos entités, Onet Logistique dont l'index 2021 est de 89, réalisé un audit suivi de la construction d'un plan d'actions avec FACE Sud Provence.

Ils nous ont accompagnés afin de déterminer les enjeux liés à l'égalité femme-homme et la mixité au sein de ce métier où les effectifs masculins sont historiquement majoritaires. La mise en œuvre de ce plan est en cours.

Pour être plus efficace et mieux répondre à l'ensemble des enjeux, nous avons renforcé nos partenariats et collaborations :

- FACE - PLIE - GEIQ,
- Co-traitance EA-ESAT (APF...),
- Pôle emploi,
- Défense Mobilité - Sénior, handicap,
- AGEFIPH/Cap Emploi,
- Jeunes embauches : Job à cœur, 1 jeune/1 solution, E2C, CAP AU NORD, Industreet,
- Jeunes : NQT, Télémaque, Énergies Jeunes,
- Les entreprises s'engagent - PAQTE,;
- Les entreprises pour la Cité Charte Diversité

Les dispositifs de recrutement traditionnels montrent parfois leurs limites. Pourtant de nombreuses personnes en difficulté recherchent un emploi. Pour ce faire, nous avons pour projet la mise en place d'un partenariat avec Humando, filiale d'Adecco.

Celui-ci nous permettra de bénéficier de l'expertise (montage dispositifs, collaboration SPE, financements publics) et du réseau Humando pour monter des dispositifs de formation et d'insertion de personnes éloignées de l'emploi pour répondre à nos besoins en recrutement.

À date, deux dispositifs sont en cours d'élaboration sur les métiers de la sécurité et de l'aéroportuaire. Cette expérimentation nous permettra ensuite d'envisager un déploiement à plus grande échelle.



#INTERNATIONAL

Onet Iberia propose des cours d'alphabétisation à des femmes en situation d'exclusion

Onet Iberia a lancé en 2022 El Semillero, projet d'insertion par l'alphabétisation, sous l'impulsion de la direction internationale qui a placé au cœur de ses priorités le développement de l'empreinte environnementale et sociale des filiales. Le projet repose sur un partenariat avec l'association Saint-Vincent-de-Paul, bien installée en Espagne. « Savoir lire et écrire, c'est la clé de l'insertion, explique Natalia Macias, responsable Formation, Recrutement, Développement RH. Si l'illettrisme est faible dans le pays, des personnes, migrantes notamment, ont besoin de s'approprier notre langue. Nos équipes réunissant des collaborateurs de toutes nationalités, nous devons nous positionner sur ces questions. »

Se greffant aux cours proposés par l'association à Madrid, Onet Iberia organise une fois par mois des ateliers de deux heures sur des thèmes de la vie courante grâce à des collaborateurs volontaires partageant leurs compétences et passions. Pour des sorties culturelles, Onet Iberia sollicite ses clients, créant un second trait d'union avec l'association. Les 30 élèves ont ainsi déjà visité le musée ferroviaire de Madrid et profité de séances de cinéma avec leurs familles.

Prochaine étape : étendre l'initiative au-delà de Madrid. Cette « Pépinière », traduction de Semillero, marque une étape importante dans l'appropriation de la démarche d'entreprise à impact par chacune de nos filiales.

L'UNIVERSITÉ POUR RENFORCER LE COLLECTIF

La formation est le vecteur idéal pour renforcer le collectif, fédérer et donner du sens. La force et la richesse de notre collectif résident dans la diversité de nos métiers : c'est au total 14 groupes composés de collaborateurs issus des différents métiers du Groupe qui se sont réunis pour suivre 11 jours de formation, sur les fondamentaux de l'excellence commerciale, sur 3 sites : Marseille, Paris et Bordeaux.



Le principe de l'Université Onet est avant tout d'offrir des moyens de formation dans le but de faciliter la vie de l'apprenant afin de fluidifier le transfert de connaissances. Elle a une véritable dimension stratégique car elle porte une vision forte de l'entreprise. La raison d'être de notre Université est principalement de développer les compétences de tous nos salariés, de l'agent au manager, quel que soit le métier, de faire grandir nos managers et de développer leur leadership, de digitaliser la formation, de contribuer à la marque employeur et d'offrir une ouverture sur l'environnement extérieur de l'entreprise.

UNE COMMUNAUTÉ COMMERCIALE

En décembre 2022, après plus d'une année de formation, 115 collaborateurs du Groupe se sont vu remettre leur certificat d'obtention de la formation « Les fondamentaux de l'excellence commerciale », validant ainsi deux blocs de compétences du programme Bachelor de Kedge Business School. Tous réunis autour d'un parcours permettant de valider leur montée en compétences, d'accroître leur efficacité commerciale, et donc de contribuer au développement du groupe mais également de parler un langage commun. Notre objectif, au-delà des contenus de formation, à travers ce programme est de fédérer une communauté commerciale Onet. **Tous ambassadeurs d'Onet !**

Cette formation a été créée sur mesure avec les équipes de notre Université et de la formation continue de Kedge Business School. Chaque module a été coconstruit entre les enseignants de Kedge Business School et les experts métiers (concepteurs) de chacune de nos Business Units afin d'être adapté à notre culture, à notre environnement et à nos métiers, répondant ainsi au plus près à nos besoins opérationnels et stratégiques. Parmi les modules de formation, un, dédié à la stratégie de « marque » et à la stratégie RSE, a été construit et animé en interne afin que chaque participant soit ambassadeur et porte-parole de cet axe de différenciation.

L'aboutissement de ce parcours s'est traduit par la remise des certificats qui a eu lieu dans les locaux de Kedge Business School. Cet événement a été aussi l'occasion de célébrer un partenariat historique et de dévoiler le nouveau nom de l'amphithéâtre du campus de Marseille de Kedge Business School, rebaptisé amphithéâtre « Louis Reinier, Fondateur de l'Université Onet », en présence d'Émilie de Lombarès et des représentants de la « relation entreprises » de la Kedge Business School.

Enfin, en lien avec les thématiques qui ont conduit la filière : performance et excellence, les diplômés ont pu bénéficier du témoignage de Blaise Agresti (guide de haute montagne) invitant à la réflexion sur les leviers collectifs et individuels qui permettent de réussir ensemble.

À travers ce parcours, vecteur de développement individuel et collectif, nous constatons que l'investissement du Groupe dans le développement des compétences est un engagement fort. Un programme qui a fait ses preuves, au service de notre stratégie : **renforcer notre dynamique client.**



#ÉQUIPES

« Le cursus de formation qui est proposé aujourd'hui permet d'aligner l'ensemble des forces commerciales de l'entreprise dans une structure, dans une méthode, pour emmener tout le monde vers l'atteinte des objectifs. » **Frédéric.M**, Groupe Onet.

« Nous avons pour objectif de faire parler d'une même voix, les commerciaux d'Onet, tout en conservant les spécificités de chaque métier. » **Maxime.M**, Onet Technologies.

« Il y a l'interaction entre les différents métiers qui est vraiment très importante puisqu'on apprend beaucoup des autres. » **Laurence.A**, Onet Propreté et Services.

« Le bonus de cette formation, c'est de pouvoir partager avec tous les métiers du groupe, de pouvoir effectivement échanger sur les clients communs. Pouvoir aussi bénéficier de leur expérience sur ces mêmes clients. » **Nicolas.B**, Onet Propreté et Services.

« Véritable enrichissement collectif et méthodique », **Bryan.B**, Onet Sécurité.

« L'objectif est d'avoir les bons arguments et la manière de voir différemment le commerce, et les acheteurs qu'on peut avoir en face de nous. Le succès commercial pour moi c'est la relation client à long terme. La valeur ajoutée d'Onet est l'approche RSE qui nous différencie par rapport à la concurrence. » **Emmanuel.B**, Onet Technologies.



INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN POUR FAIRE LA DIFFÉRENCE

Focus sur nos encadrants de proximité

Afin d'accompagner nos collaborateurs dans la progression de leur carrière, des cycles de formation spécifiques et adaptés sont proposés. Le cursus « nouveau manager » a pour but de développer les compétences des managers terrain. Il vient renforcer notre premier niveau de formation de nos filières management.

Ainsi, ce cursus permet aux chefs d'équipe ou agents de maîtrise en région de compléter leurs formations, avec l'appui de leurs directions régionales. Ce dispositif consiste notamment en l'accompagnement à la prise de fonction et à la prise de conscience de la dimension du rôle de manager, en intégrant un suivi individualisé et un dispositif de certification. Les collaborateurs peuvent se prévaloir d'une certification « Nouveau manager ». À date, ce sont 7 directions régionales qui ont démarré ce cursus.

En parallèle, les autres cursus (Manager de Proximité et Manager un Centre de Responsabilité) ont continué à être déployés. Nos formations s'appuient sur des formats variés pour apprendre, s'entraîner et s'approprier les bonnes pratiques pour « grandir » et développer l'employabilité de nos managers. Ainsi, l'Université accompagne tous les salariés dans leur montée en compétence quel que soit leur niveau, leur métier, leur fonction.



194

collaborateurs en cursus certifiant

115

certifiés de la filière commerciale

2 274

parcours réalisés sur Onet Learn

2 542

collaborateurs ont suivi un module de formation en digital learning

L'ENGAGEMENT COLLABORATEUR, UN VECTEUR DE PERFORMANCE



L'engagement des collaborateurs est stimulé par de nombreux facteurs : un sentiment d'appartenance, la reconnaissance, la valorisation, dont la formation et les perspectives d'évolution. Il existe de nombreux facteurs pour favoriser et améliorer l'engagement. En effet, leur donner la possibilité de se former, de grandir, de développer des compétences personnelles et professionnelles est un gage d'épanouissement. Les collaborateurs engagés sont très investis et attachés aux missions et valeurs de l'entreprise. Ils sont motivés à contribuer à la réussite globale. Ambassadeurs de l'entreprise, ils contribuent à la valorisation de la marque employeur.

#FOCUS SUR NOS ÉQUIPES



Cela fait 21 ans que je suis dans le Groupe. La filière PMO m'a permis d'avoir une organisation plus méthodique, m'a conforté dans mon poste, pour prendre du recul, plus déléguer et faire confiance aux équipes. Je suis très reconnaissant envers Onet, marque de confiance, formation très enrichissante. Je n'avais pas un niveau d'études élevé à la base et suis fier d'avoir passé ce diplôme. Onet sait accompagner ses collaborateurs pour les faire monter en compétences.

VINCENT.L
Onet Technologies



Ce qui me passionne, c'est la relation humaine (avec les équipes et les clients). La filière MCR m'a apporté une autre vision du métier et des techniques de management. Je suis fier parce que je suis issu de la promotion interne. Je n'ai pas forcément de diplôme. Je n'ai pas connu cela ailleurs. Je remercie Onet. Je trouve cela exceptionnel.

STÉPHANE.G
Onet Sécurité



Ce qui me passionne, c'est l'humain. C'est 80 % de notre activité. La filière MCR m'a apporté une prise de hauteur, m'a permis d'identifier une stratégie pour l'agence. J'ai pu embarquer l'équipe, prendre du recul. C'est une réussite collective. Je suis un bébé Onet. Je suis entrée dans le Groupe à 18 ans, j'ai eu plusieurs postes et aujourd'hui je gère une agence. Je suis fière de mon parcours.

BARBARA.B
Onet Propreté & Services



PARTAGE D'EXPÉRIENCE ET COOPÉRATION : LEVIERS ESSENTIELS DE RÉUSSITE

Le partage des connaissances avec les autres professionnels, environnements, entreprises, est une nouvelle occasion d'apprendre et de faire évoluer sa pratique. Nous offrons la possibilité à nos collaborateurs de vivre une expérience de formation innovante à travers le parcours « Open Minded Managers » (OMM). Ce programme interentreprises itinérant est une occasion de découvrir différentes approches créatives et cultures d'entreprise. Son objectif est ainsi de partager les bonnes pratiques tout en développant son leadership.

C'est un mode disruptif autour de la créativité, de l'agilité, du network, un mode de pensée différent. C'est aussi l'occasion pour nos participants de développer leur réseau, au-delà de leur écosystème habituel.

Aujourd'hui, le succès de ce dispositif dépasse l'ancrage local puisque nous avons été sollicités pour le déployer en région parisienne avec de nouvelles entreprises.

Parmi les entreprises partenaires, nous pouvons notamment compter sur ArcelorMittal, Carrefour, Google, Naval Group, Pernod Ricard France, Petroineos, Sanofi, Thales, Technicatome, STMicroelectronic.



POUR LA PLANÈTE

Diminuer notre empreinte environnementale

Notre objectif est de diminuer notre empreinte environnementale en déployant des solutions basées sur l'économie circulaire principalement, et le plus souvent sur l'ensemble de nos métiers pour augmenter notre impact.

3



RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ÉNERGÉTIQUE ET CELLE DE NOS CLIENTS

Déplacements domicile-travail, trajets professionnels, gestion des flux logistiques ; la mobilité est partout et les enjeux sont de taille et multiples. Par ailleurs, la récente loi sur les mobilités (LOM) a fait évoluer la question des plans de mobilité. La transition écologique est un levier important de modernisation de l'entreprise.

La mise en place d'une démarche de plan de mobilité y participe et est également un outil de la RSE. Instaurer le télétravail, investir dans une flotte plus verte, ou encore proposer des solutions de mobilités alternatives, c'est prendre en compte les enjeux environnementaux.

Parmi nos objectifs, la réduction de notre empreinte énergétique et celle de nos clients, visant à contribuer à l'atteinte d'une neutralité carbone à horizon 2050, se décline selon différents volets :

- le développement d'une mobilité durable,
- la transition énergétique de notre flotte de véhicules,
- l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments.

LE DÉVELOPPEMENT D'UNE MOBILITÉ DURABLE

Se déplacer au quotidien

En matière de mobilité, un des premiers leviers est la réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'amélioration de la qualité de l'air. Le transport est l'activité qui contribue le plus aux émissions de gaz à effet de serre (GES) en France.

En 2019, il représente 31 % des émissions françaises. Celles des transports sont essentiellement dues au déplacement des personnes en voiture particulière. Utilisée en grande majorité par les ménages, elle est à l'origine de plus de la moitié (51 %) des émissions du secteur. Afin de diminuer la pratique de l'autosolisme, nous avons intégré dans notre stratégie des moyens pour adopter des modes doux de déplacement.



Ainsi, nous déployons des plans de mobilité visant à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements liés à l'activité de l'entreprise. L'élaboration du plan de mobilité consiste à faire une évaluation de l'offre de transport existante autour des sites clients, une analyse des déplacements entre le domicile et le travail de nos collaborateurs et des déplacements professionnels, afin de construire un programme d'actions adapté à la situation.

Ces programmes d'actions peuvent notamment comporter des mesures relatives à la promotion des transports alternatifs tels que l'utilisation des transports en commun, au covoiturage et à l'autopartage, à la marche et à l'usage du vélo. Cela consiste également à repenser l'organisation du travail, comme la valorisation du télétravail, la flexibilité des horaires ou encore l'adaptation de la logistique et des livraisons de marchandises.

Dans ce cadre, nous avons mis en œuvre différents partenariats. Parmi eux, deux sont particulièrement engagés à améliorer le quotidien de nos collaborateurs et notre empreinte énergétique.



Leader sur le marché du covoiturage, BlaBlaCar propose un service dédié aux trajets quotidiens entre le domicile et le travail. Le covoiturage consiste à optimiser le transport en

mettant en relation des individus qui effectuent un même trajet. « Nous avons cherché un partenaire qui pourrait mettre en relation des conducteurs et des passagers pour venir apporter plus de visibilité aux covoitureurs au sein de notre Groupe. En 2019, nous nous sommes tournés vers le leader français des mobilités partagées : BlaBlaCar. Nos collaborateurs ont ainsi la possibilité de trouver d'autres collaborateurs réalisant, dans la même zone géographique, les mêmes trajets qu'eux. Nous voulons accompagner nos collaborateurs dans le changement de leurs comportements. » **Nathalie Da Silva**, Responsable Prévention Risques Routiers & ÉcoMobilité Onet.



Autre partenariat, celui que nous avons avec Geovelo, solution de vélo innovante. Elle calcule des itinéraires adaptés et assure le confort, la sécurité et la tranquillité

de nos collaborateurs. Les itinéraires calculés sont adaptés selon la pratique du vélo : du parcours le plus rapide au plus sécurisé. Notre objectif est de développer l'usage du vélo dans l'entreprise.

Au-delà des partenariats que nous pouvons nouer, nous avons également réalisé des études auprès de nos collaborateurs. Nous avons notamment pu observer que, dans l'agglomération parisienne, sur les sept plus grands sites clients : **83 %** des collaborateurs utilisent régulièrement des transports en commun, **2 %** pratiquent régulièrement du covoiturage mais très peu effectuent leurs déplacements à vélo, notamment en raison des horaires de leur activité. Sur certaines activités du Groupe, une solution de remplacement aux plans de mobilité a été lancée en 2022 avec l'étude de mise en place de « Forfaits Mobilités Durables ». Ce dispositif encourage tout collaborateur effectuant un nombre minimal de trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail en vélo et/ou en covoiturage par le versement d'une allocation annuelle.

Se déplacer sur de longues distances

La taille de notre Groupe et la dispersion géographique de nos clients engendrent également de nombreux déplacements sur de longues distances. Aussi, plus les déplacements sont nombreux, plus les risques d'accidents sont grands. La sécurité routière est au cœur des préoccupations du Gouvernement et, évidemment, des nôtres.

Nous menons donc depuis plusieurs années une politique en la matière qui vise les objectifs suivants :

- préserver la sécurité, la sûreté ainsi que l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des collaborateurs par une démarche d'anticipation et d'optimisation des déplacements,
- prioriser la visioconférence dans la mesure du possible et notamment pour des réunions qui ne dépassent pas 3 heures ou dont l'objet professionnel peut se réaliser à distance,
- optimiser un déplacement en planifiant plusieurs rendez-vous ou réunions,
- privilégier les transports en commun à faible émission de CO₂ et, en particulier, préférer le train à l'avion sur le territoire national.

En 2022, une augmentation significative des déplacements a été constatée en raison d'une réelle reprise d'activité. Mais il est tout de même rassurant de constater que cette politique a permis de diminuer significativement les déplacements longue distance entre 2019 et 2022, c'est-à-dire en ne tenant pas compte de la période de pandémie et notamment de confinement.

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE DE NOTRE FLOTTE DE VÉHICULES

Nous sommes engagés dans la transition énergétique depuis 2019, année de lancement du projet. Au cœur des enjeux, l'évolution de notre parc vers des solutions moins polluantes que le diesel. Notre flotte comprend 3 880 véhicules dont 75 % de véhicules utilitaires et 25 % de véhicules de fonction. Cette transition s'inscrit dans le sillage des lois LOM et Climat, qui rendent obligatoire le verdissement des parcs automobiles et l'interdiction des véhicules polluants dans les ZFE.

2021 a été une année pilote pour le déploiement de l'électrique. Un dispositif incitatif au déploiement des véhicules électriques a été mis en place pour les véhicules de fonction avec la mise en place de bornes au domicile des collaborateurs, dont nous finançons une partie de l'installation.



15 agences pilotes ont été équipées de bornes avec l'installation de 60 places de recharge électrique. L'année 2022 a permis de faire un point et de collecter un retour d'expérience sur l'année pilote. C'est à la fois un sujet nouveau et complexe qui a nécessité une anticipation et une réflexion technique et organisationnelle. Les véhicules électriques ont été par la suite commandés par notre département des achats, avec les meilleures options de charge et les câbles adaptés pour permettre l'adhésion et la satisfaction des utilisateurs.

14,8 % de nos véhicules ont été renouvelés en véhicules électriques et hybrides en 2022





Dans le prolongement de cette action, nous avons noué un partenariat avec l'entreprise Ze-Watt en juillet dernier. Nous avons porté notre attention sur cette structure car elle répond à nos attentes en matière d'engagement environnemental et de services proposés. Les bornes de recharge sont notamment fabriquées en France et uniquement à la commande. Le nombre de bornes à installer sur chaque agence intègre non seulement le nombre de véhicules à renouveler sur les prochaines années mais également les capacités électriques du site. Notre politique en ce qui concerne les véhicules hybrides rechargeables a été revue.

Ces véhicules à faible autonomie (50km), dont la recharge quotidienne est nécessaire, sont fortement limités. Nous avons également réalisé une étude approfondie afin de bien comprendre l'écosystème autour des bornes ainsi que les liens entre les différents acteurs. En fin d'année 2022, nous avons une quarantaine d'agences en cours d'étude.

Sur 2023, l'objectif sera de prioriser les renouvellements des véhicules utilitaires électriques, type fourgonnette, et l'équipement d'une cinquantaine d'agences.

#INTERNATIONAL

Au Brésil, l'éthanol est un choix gagnant

L'éthanol est obtenu par fermentation du jus de la canne à sucre. Il est produit au Brésil depuis les années 70. Il est actuellement utilisé à grande échelle par de nombreux moyens de transport dans le pays entier. Le Brésil est donc, grâce à l'éthanol, un des premiers producteurs de biocarburant au monde.

De plus, il est difficile d'envisager le développement de véhicules électriques car leur production et leur importation au Brésil sont peu développées. Le manque d'infrastructures de recharge pour créer un maillage territorial est également un point à prendre en considération.

Dans le cadre de notre politique de transition énergétique vers d'autres carburants que le diesel, nos équipes ont naturellement fait le choix de l'éthanol pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de leur parc de véhicules. Cette décision a également été prise car il s'agit d'un carburant durable, la culture de la canne à sucre étant concentrée à plus de 80 % autour de São Paulo.

La flotte de véhicules au Brésil était déjà « flex » c'est-à-dire fonctionnant à la fois avec du combustible fossile et de l'éthanol. Cependant, Onet Brésil s'est donné pour objectif de convertir 100 % du parc à l'usage unique de l'éthanol. Un pas important dans la sensibilisation collective aux enjeux environnementaux.



#CHEZ NOS CLIENTS

Proposer des solutions adaptées, innovantes et durables est dans notre ADN. Notre engagement pour un impact plus positif sur l'environnement ne s'arrête pas à nos activités. Bien au contraire, nous avons à cœur de mettre nos enjeux RSE au centre de nos opérations « client ». C'est notamment ce que nous avons développé en 2022 au sein d'Onet Logistique.

Le secteur de la logistique est fortement impliqué dans la transition écologique. Pour réduire son empreinte environnementale, il doit s'adapter et se tourner vers des technologies propres visant à réduire les émissions polluantes. Notre rôle est donc aussi d'accompagner de nombreux professionnels dans la mise en place de solutions qui peuvent optimiser leur performance sur site comme la décarbonisation des transports.

Nous avons donc proposé à notre client Michelin une solution innovante, qui s'inscrit totalement dans le concept de « logistique verte ».

La mise en place de véhicules électriques constitue un tournant majeur vers la décarbonisation. En collaboration, nous avons mené une action de ce type sur l'un de leurs sites en remplaçant les tracteurs thermiques par

des tracteurs électriques. Nous avons donc décidé de changer le parc des tracteurs de parc opérant pour le client. En plus de s'inscrire dans une RSE commune, cela améliore considérablement les conditions de travail de nos équipes in situ. En ce qui concerne l'ergonomie et les nuisances, ces nouveaux tracteurs offrent plus de confort, un bruit quasi nul et suppriment l'exposition aux gaz d'échappement.

« Avec les tracteurs thermiques, nous étions obligés tous les jours de faire le plein des réservoirs. Nous n'avons pas de cuve sur site, nous étions obligés de prévoir 20 à 25 minutes chaque jour pour cela. Aujourd'hui avec l'électrique, nous nous branchons et nous n'avons plus besoin de nous occuper d'autre chose », explique Vincent.L, Onet Logistique.



Découvrez comment Onet et Michelin innovent et décarbonisent le transport en vidéo !



AVEC SINTEO, L'IMMOBILIER EST **POST-CARBONE** !

En concentrant les populations, les activités et les infrastructures, les villes et les bâtiments sont en première ligne face au changement climatique. C'est avec cette vision que Sinteo milite pour des bâtiments intelligents, plus sobres en énergie et à faible empreinte carbone. Acteur incontournable du bâtiment post-carbone, de leur conception à leur exploitation, Sinteo nous a rejoints en 2013 afin de renforcer notre offre dans le domaine de l'ingénierie des services propres.

Apporter une approche globale à toutes les étapes de vie d'un bâtiment

Expert de l'ingénierie et du conseil spécialisé dans la performance environnementale des bâtiments, Sinteo a une approche singulière, globale et pluridisciplinaire. Sinteo s'articule autour de deux grands pôles :

- les métiers de l'exploitation des bâtiments existants,
- l'écoconstruction qui intervient sur des opérations de construction neuve et réhabilitation d'actifs existants.

Des projets d'envergure

Parmi les dernières réalisations, les équipes ont apporté leur expertise au promoteur Altarea durant trois ans pour la construction du nouveau siège régional de Groupama, à Mérignac, que l'assureur occupe depuis mars.

Les objectifs : obtenir les meilleurs labels de qualité environnementale allant au-delà des réglementations existantes, intégrer les questions d'écologie et de biodiversité dans le projet (protection des espèces, respect des écosystèmes, etc.) et favoriser le réemploi de matériaux issus d'anciens immeubles de l'assureur, très engagé sur le sujet. Une mission belle et bien accomplie !

Autre projet, avec Allianz Real Estate dont Sinteo est le partenaire depuis plusieurs

années. Sinteo accompagne Allianz Real Estate dans ses problématiques de performance énergétique. La première collaboration s'est faite avec la réalisation d'un reporting énergétique et l'organisation de comités environnementaux pour les baux tertiaires de plus de 2 000m² puis une deuxième collaboration en 2018, en étendant le reporting à l'ensemble des immeubles tertiaires ainsi qu'aux logements. En croisant la connaissance accumulée sur les bâtiments et les données de probabilités de fin de baux établies, Sinteo a pu élaborer, lors d'une troisième collaboration, un outil sur mesure afin de répartir de façon cohérente dans le temps les travaux à réaliser pour aligner la trajectoire du patrimoine immobilier aux accords de Paris sur le climat. Grâce à cela, une projection des économies carbone entre 2020 et 2040 a été établie.

Prochainement, les équipes interviendront sur une réalisation publique importante. L'Agence publique pour l'immobilier de la Justice (APIJ), principal opérateur immobilier du ministère de la Justice, assure la maîtrise d'ouvrage pour la réalisation de la nouvelle cité judiciaire de Nancy. Après le lancement de la consultation, 4 candidatures avaient été retenues parmi les 81 analysées. Le jury a sélectionné le projet architectural du groupement dont fait partie Sinteo (KAAN Architecten (mandataire) / Kaan Architecteen France / Bagard & Luron / EVP Ingénierie / INEX / BMF / META / Territoires/ SINTEO). Celui-ci répond aux exigences fonctionnelles, techniques et financières tout en assurant une insertion urbaine soignée de mettre en valeur la mémoire et le patrimoine industriel remarquable du site.

La nouvelle cité judiciaire marque la première étape de la mutation d'un quartier au passé industriel en un quartier écologique en devenir.

Le nouveau siège régional de Groupama, à Mérignac.



sinteo

#En Bref

15 ans d'existence

80 collaborateurs

Filiale d'Onet depuis 2013

3 implantations en France :

Paris, Marseille, Bordeaux

+ de 300 clients

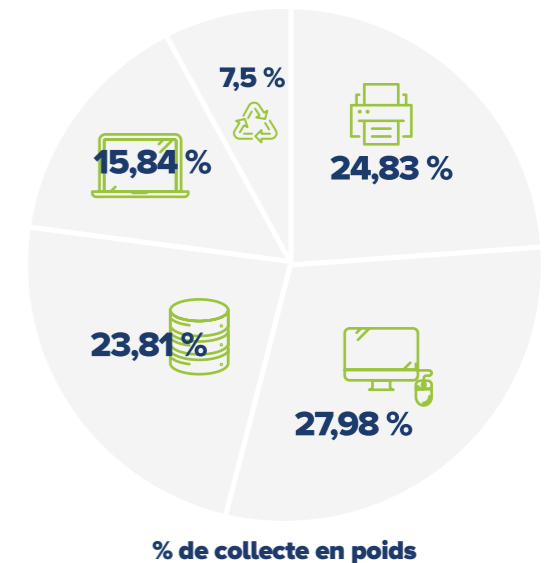
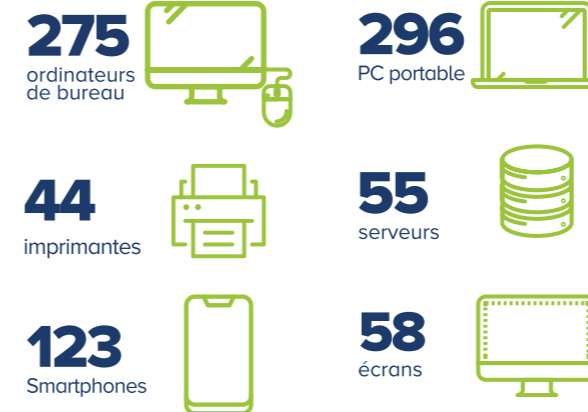
7 M€ de chiffre d'affaires en 2021

DÉVELOPPER DES SOLUTIONS INNOVANTES POUR LA GESTION DES DÉCHETS

Économiser, limiter notre impact environnemental, éviter de produire des déchets non recyclables, etc. Chaque jour, en réduisant individuellement nos déchets, en donnant une nouvelle vie à nos objets, en les recyclant, nous luttons contre le gaspillage et préservons collectivement nos ressources naturelles et l'environnement. Que ce soit en matière de production, de tri ou de réutilisation, il existe de multiples solutions. Depuis 2015, nous nous sommes notamment lancés dans une dynamique d'économie circulaire de façon à réduire notre empreinte écologique au travers de différentes solutions ou démarches. Nous sommes investis dans une démarche de recyclage responsable.



MATÉRIEL COLLECTÉ



OFFRIR UNE SECONDE VIE À...

Notre matériel informatique

Depuis 2017, Olinn, entreprise adaptée employant des personnes en situation de réinsertion, nous accompagne pour la gestion du recyclage et du réemploi de nos déchets d'équipements informatiques et téléphoniques. Déployée de façon nationale, cette solution permet à chaque région d'organiser ses propres enlèvements de matériels. En 2022, ce sont **5,4 tonnes de matériels qui ont été collectées**.

Nos équipements électriques et électroniques

Nous avons également mis en place un partenariat national, depuis 2017, avec l'écoorganisme Ecosystem. Cet accord, qui porte sur la collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), contribue au développement du ramassage de masse des déchets. Cette solution est un vecteur de performance environnementale, économique et sociale. En 2022, **33 tonnes de déchets ont été collectées**.





Nos vêtements de travail

Au niveau régional, et plus particulièrement au sein de notre direction régionale Normandie-Hauts de France, nos équipes ont réalisé une récolte de tenues visant à venir en aide aux personnes démunies en recherche d'emploi.

Pour favoriser le retour à l'emploi et la lutte contre les discriminations, cette action RSE a été engagée, en partenariat avec La Cravate solidaire. Ce réseau d'associations aide les plus démunis dans leurs démarches d'accès à l'emploi. Il collecte des tenues professionnelles pour homme et femme, les redistribue aux bénéficiaires et leur apporte des conseils personnalisés pour réussir leur entretien d'embauche. Un geste solidaire qui n'est pas anodin, et qui permet d'aider à redonner confiance et estime de soi aux demandeurs d'emploi grâce à un travail réalisé autour du vêtement.

Les agences de la région Normandie-Hauts de France ont pu réaliser une collecte record pour l'antenne de Rouen de La Cravate solidaire avec **un don de 235 kg de vêtements, dont 42 kg pour l'agence de Caen.**

En 2023, un projet groupe sur la gestion des vêtements de travail, intégrant le cycle de vie complet, est entrepris afin de travailler dans une logique d'économie circulaire sur cette thématique.



Nos biodéchets

Les déchets de cuisine, restes de table et produits périmés alimentaires représentent près de 30 % des ordures dans les sociétés occidentales. Les biodéchets correspondent aux déchets organiques issus de ressources naturelles végétales ou animales. Ils sont constitués principalement des déchets de cuisine (épluchures de légumes et autres restes alimentaires) et des déchets verts du jardin (tailles de haie, tonte de gazon, feuilles mortes...). Les déchets organiques peuvent être recyclés, ressource qui pourrait être valorisée en compost et nourrir les sols. Certains biodéchets peuvent être évités tels que les denrées alimentaires qui auraient pu être consommées. Selon l'ADEME, les pertes liées à ce type de déchet et le gaspillage alimentaire représentent 29 kg/an/habitant.

Forts de ce constat, nous avons décidé d'agir au sein même de notre restaurant d'entreprise. Pour ce faire, nous avons établi un partenariat avec Les Alchimistes. Ils sensibilisent, collectent et compostent les déchets alimentaires des professionnels - restaurants, supermarchés, écoles, hôpitaux - et des ménages. Pour faire du compost de qualité, apte à nourrir les plantes et régénérer les sols, la qualité du tri est primordiale. Les Alchimistes accordent donc une place centrale à la sensibilisation des parties prenantes, professionnels et particuliers, ainsi qu'à leur responsabilisation. Ils exploitent leurs propres plateformes de compostage micro-industrielles permettant de traiter des volumes significatifs de déchets alimentaires, y compris les sous-produits animaux (viande, poisson, etc). **En 2022, ce partenariat nous a permis de collecter environ 6,6 tonnes de biodéchets.**

Pour compléter cette action, fin 2022, nous avons décidé de nous allier à un partenaire de restauration d'entreprise partageant les mêmes valeurs et engagements RSE que nous. Nous avons choisi de nous tourner vers Dupont Restauration qui œuvre pour une limitation importante des déchets (biodéchets, plastiques, etc.) et favorise les produits locaux et bio.

“

#ÉQUIPES



L'urgence climatique est notamment un sujet qui nous emmène vers plus d'innovation fournisseur.

C'est un sujet qui revêt une certaine importance, avec beaucoup de potentiel

et sur lequel nous sommes encore en quête de trouvailles. Nous posons pour le moment les bases et fondamentaux, mettons en place des process et des règles pour l'innovation.

Sur l'exemple de notre flotte, le prix et les tensions du marché sont autant de raisons qui nous ont amenés à changer d'approche. Il y en a d'autres : la réglementation et les ZFE, qui sont très contraignantes et nous ont obligés à revoir notre plan d'action, trouver de nouvelles solutions y compris avec nos fournisseurs de longue date.

Nous jouissons de vrais avancements en ce qui concerne l'intégration du développement durable dans nos achats, en pleine cohérence avec la stratégie du Groupe qui vise à être une entreprise à impact. Pour reprendre l'exemple de la flotte automobile, en 2019, notre catalogue de véhicules proposés aux collaborateurs était composé à 95 % de modèles Diesel. Aujourd'hui, il est composé à plus de 50 % de véhicules verts.

Olga Guyot,

Directrice des Achats et Moyens Généraux Groupe

DIMINUER LA POLLUTION PLASTIQUE

Notre Groupe déploie ses énergies et ses ressources au quotidien pour contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables. Notre engagement auprès du navigateur Fabrice Amedeo s'inscrit clairement dans cette démarche et démontre notre volonté de réduire le plus possible l'impact de l'Homme sur son environnement.

Nous retrouvons dans la voile et dans l'engagement de Fabrice Amedeo les mêmes valeurs qui animent notre groupe familial depuis sa création.



ONET, PARTENAIRE HISTORIQUE DU PROJET "OCEAN CALLING"

Plaisancier passionné depuis son plus jeune âge, ancien journaliste et désormais marin, Fabrice Amedeo participe à de nombreuses courses au large telles que la Transat Jacques Vabre, la Route du Rhum et le Vendée Globe. Il ne cesse de constater la dégradation des océans, ce qui le pousse à faire de leur préservation son objectif principal. Il lance en 2019 le projet scientifique "Ocean Calling" qui vise à améliorer la connaissance de la pollution des mers et des océans. Fabrice Amedeo a ainsi noué des partenariats avec des scientifiques, issus notamment de l'Université de Bordeaux, de l'IFREMER et de l'IRD, pour installer des capteurs océanographiques à bord de son voilier Imoca. Ceux-ci ont permis de collecter de nombreuses données (température de l'eau, salinité, taux de CO2...) dans des zones difficilement accessibles.

En finançant les premiers capteurs, Onet a soutenu ce projet dès son lancement, en cohérence avec notre ambition de créer des environnements plus sains, sûrs et fiables. Engagées depuis de nombreuses années dans la réduction de leurs impacts environnementaux, les équipes d'Onet encouragent au quotidien des pratiques favorisant l'économie circulaire et la substitution des produits d'entretien classiques par des produits écolabellisés et biotechnologiques.



DÉCRYPTER LA DATA, DES DÉCOUVERTES EXCLUSIVES À LA SUITE DU VENDÉE GLOBE 2020

Après 2 années d'études et de recherches, une partie des données collectées sur le Vendée Globe 2020 a été analysée par les scientifiques de l'Ifremer et de l'université de Bordeaux. Les études révèlent que les eaux de surface de l'océan Atlantique sont contaminées à la fois par les particules issues de la fragmentation de plastiques mais également par les fibres de cellulose provenant du lavage des vêtements. Elles démontrent également que l'Atlantique Nord est davantage touché par la pollution plastique que l'Atlantique Sud et questionnent la dynamique du gyre subtropical (zone de concentration des microplastiques) puisque les niveaux de pollution qui y ont été mesurés sont plus faibles qu'attendu.

Les prélèvements sur les filtres à 100 µm et 30 µm sont en cours d'analyse ainsi que ceux de la dernière Transat Jacques Vabre entre le Havre et le Brésil, ce qui permettra d'avoir une cartographie de la pollution microplastique de l'Atlantique Nord et d'affiner la différence de concentration entre le Sud et le Nord. Mises à la disposition de l'ensemble de la communauté scientifique, ces données permettent de mieux comprendre les sources de production de la pollution plastique et ainsi mieux identifier les actions à mettre en place. La sensibilisation des citoyens et le développement du recyclage à grande échelle sont des axes d'amélioration incontestables.

Visionnez le replay
de la conférence
#OceanCalling



Ces premiers résultats ne font que renforcer notre volonté de développer des solutions toujours plus responsables, à l'instar de notre solution de propreté Biogistic, et de continuer à réduire notre usage du plastique dans tous nos métiers. Ils dévoilent également de nouveaux enjeux auxquels nous allons devoir faire face et ouvrent de nouvelles pistes d'actions, notamment sur le cycle de vie de nos vêtements de travail, réflexion engagée en 2020 et inscrite dans notre feuille de route RSE 20/23.

Émilie de Lombarès,
Présidente du directoire d'Onet SA



UNE APPROCHE VERS DU ZÉRO PLASTIQUE

Depuis 2018, nous déployons sur l'ensemble de nos agences la solution globale de nettoyage écologique Biogistic, conçue dans une dynamique d'économie circulaire. Le point fort de notre solution est l'utilisation de produits ultraconcentrés associés à une logistique de dilution. Utiliser des produits ecolabels est déjà très positif au niveau de la réduction de la pollution des effluents. À cela, nous avons intégré la dimension liée à la réduction des plastiques. Avec 3 bidons de 25 litres de produits concentrés, nous pouvons générer 20 000 litres de solution active.

En aval, nous réemployons les bouteilles vides. Nous les remplissons à nouveau en agence dans les stations de dilution dédiées : les Dilumob. Nous avons donc considérablement réduit les plastiques à usage unique. Biogistic permet également de réduire l'impact sur la santé de nos collaborateurs et de nos clients, puisque les produits utilisés ne contiennent aucun pictogramme de dangerosité. Ils sont non allergènes et disposent d'un ecolabel. **Grâce à ce procédé, c'est 30 % de déchets plastiques, soit 20 tonnes, économisées par an.** Après un déploiement au niveau national sur l'ensemble de nos agences en France, nous avons accéléré le process au niveau international. Cette année, nous mettons particulièrement l'accent sur le Luxembourg et l'Espagne.

Montrer que le changement écologique est possible à l'échelle de toute une entreprise

Nous communiquons désormais sur notre solution Biogistic, à l'externe, pour démontrer que le changement environnemental est possible à l'échelle d'une grande entreprise, notamment sur la lutte contre le plastique à usage unique. En 2021, nous avons reçu le trophée RSE de la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP), et avons de plus témoigné au forum mondial de la biodiversité à l'UICN.



En 2022, "Pivoter vers l'Industrie Circulaire", piloté par l'Institut national de l'économie circulaire (INEC), a été publié. Nous avons contribué à la publication du livre coécrit par Emmanuel Ledoux, directrice de l'INEC.

Cet ouvrage, issu d'une étude menée auprès de plus de trente industriels de toutes tailles et de tous secteurs, revient sur les lacunes de nos modèles actuels, détaille les piliers d'une industrie circulaire. Elle fournit de nombreuses clés pour repenser nos modèles économiques, modes de production et produits à l'aune des enjeux auxquels la société et l'industrie sont désormais confrontées.

Fondé en 2013, l'Institut national de l'économie circulaire a pour mission de promouvoir l'économie circulaire et d'accélérer son développement grâce à une dynamique collaborative. Il est composé de plus de 200 membres, organismes publics et privés : entreprises, fédérations, collectivités, institutions, associations, ONG et universités.



”

Nous disposons d'un décryptage par l'Institut sur un de nos sujets d'intérêt. Cela nous permet de mieux cerner l'urgence et d'appliquer la solution en interne en conséquence. Nous sommes ainsi en avance de phase et prêts à initier de nouveaux projets, bien en amont de certaines réglementations.

Muriel DUGAY
 Responsable projets RSE
 Groupe

Concrètement, l'Institut met en place des groupes de travail et réalise des études afin de centraliser l'information. Il partage ensuite les bonnes pratiques et accompagne les territoires et organismes dans leur mise en œuvre. Il contribue également à l'intégration de l'économie circulaire dans le domaine législatif par une participation active dans l'élaboration des lois.

En 2018, nous adhérons à l'Institut national de l'économie circulaire. La convention s'inscrit pleinement dans notre engagement RSE. Elle nous permet d'approfondir notre réflexion sur l'économie circulaire et de contribuer à sa promotion. En effet, à travers ce partenariat :

- nous bénéficions d'une veille réglementaire et technique,
- nous identifions les impacts et opportunités potentiels de notre activité,
- nous participons également aux groupes de travail menés par l'Institut.

POUR LA SOCIÉTÉ

Créer des environnements sains, sûrs et fiables

Nous nous engageons à préserver nos équipes et à développer leur potentiel pour améliorer notre impact social et notre performance collective.

4



L'ÉTHIQUE & LA COMPLIANCE

L'éthique et la compliance sont gages de confiance auprès de nos collaborateurs, clients et partenaires. Elles permettent d'inscrire nos activités au cœur d'une démarche engagée. Il est primordial de développer une culture d'éthique et de conformité portée par le management et incarnée par chacun de nos collaborateurs.



RESPECTER ET APPLIQUER NOS ENGAGEMENTS

Un code éthique au service de nos collaborateurs

Pour permettre à chacun de travailler efficacement, d'exprimer son talent et de faire valoir ses compétences, nous devons contribuer à mettre en place les conditions favorables. Ainsi, depuis 2017, nous avons mis en œuvre et rédigé un code d'éthique, accessible à l'ensemble de nos collaborateurs.

Ce code précise aussi notre volonté de ne pas transiger sur certains sujets et d'instaurer un dialogue constructif face à des situations qui peuvent être complexes concernant les domaines suivants :

- les droits humains et le respect des personnes,
- l'intégrité et la loyauté des pratiques commerciales,
- le respect de l'environnement,
- le respect des lois et règles internes et externes.

Les éléments décrits dans le code d'éthique viennent ainsi compléter l'ensemble des textes réglementaires et des lois qui régissent les pays dans lesquels nous sommes présents.

Le comité d'éthique

L'application de ces principes éthiques s'appuie également sur le Comité d'éthique d'Onet. Cet organe a été créé par décision du Directoire en 2017 avec pour objet d'assister ce dernier dans le suivi du respect des règles d'éthique dans le cadre de sa mission de gouvernance générale et, par conséquent, dans le management et la politique générale de l'ensemble des filiales, tant en France qu'à l'étranger.

Ainsi, il exerce une action de réflexion, de conseil et de pédagogie en matière d'éthique. Il permet le traitement régulier de situations complexes qui nécessitent des arbitrages et pour lesquels la loi, le code d'éthique, les règlements et procédures internes, notamment le dispositif d'alerte professionnelle n'ont pas été suffisants pour permettre aux organes de décision de prendre une position.

Le comité, composé de membres internes et externes du Groupe, a plusieurs rôles, notamment :

- être le garant du bon déroulement du processus de traitement des cas remontés via la plateforme d'alerte professionnelle,
- assister le Directoire, en liaison avec les équipes de management et/ou de la filiale concernée, sur les actions en réponse à toute mise en cause de l'éthique dans le Groupe,
- formuler des recommandations notamment sur des initiatives destinées à garantir l'excellence des pratiques éthiques,
- être compétent en matière de conflits d'intérêts, pour déterminer les mesures d'encadrement des situations qui lui sont présentées.

Une démarche de compliance et de conformité

Afin d'assurer la mise en œuvre des principes du code d'éthique, ainsi que le respect des lois et règlements, nous nous sommes dotés d'une direction de la Compliance, rattachée à la direction « Gouvernance, Juridique et Risk-Management ». Celle-ci définit et déploie les politiques, procédures et formations permettant d'encadrer les pratiques commerciales du Groupe.

La direction de la Compliance intervient, avec un réseau de correspondants « compliance » internes, sur les thématiques de conformité du Groupe, en France et à l'international. Cela inclut notamment le respect du droit de la concurrence, la lutte contre la corruption, la protection des données personnelles, le contrôle des exportations, le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres.

À ce titre, nous disposons d'une politique « antitrust » qui encadre les risques d'ententes anticoncurrentielles. Nous sommes dotés d'un manuel anticorruption, d'une politique cadeaux et invitations, d'une procédure de déclaration des conflits d'intérêts ainsi qu'un plan de vigilance visant à prévenir les risques et atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et sécurité des personnes et à l'environnement.

Pour toute question sur ces sujets, nous vous invitons à contacter : compliance@onet.fr.

Le dispositif d'alerte professionnelle

Ce dispositif d'alerte mis en place pour répondre aux exigences de la loi relative à la lutte contre la corruption (loi SAPIN 2) a été étendu aux champs couverts par le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordres. Depuis 2020, ce dispositif a évolué vers une plateforme numérique pour plus d'efficacité, notamment à l'international (onet.whispli.com).

À partir de cette plateforme, nous donnons la possibilité à nos collaborateurs comme à nos parties prenantes de signaler tout comportement délictueux ou présentant un risque important au regard des principes éthiques et des valeurs que nous nous efforçons de diffuser et de faire respecter au sein du Groupe.



DES PARTENARIATS DURABLES POUR UN MEILLEUR ANCRAGE TERRITORIAL

Souhaitant nous appuyer de plus en plus sur notre écosystème pour créer de la valeur, nous réalisons un travail de proximité vis-à-vis de la communauté territoriale. Il s'agit en effet d'animer une dynamique territoriale en ce qui concerne la création d'emplois directs ou indirects, d'impact sociétal en matière de cohésion sociale, de diversité, de lutte contre la précarité, etc., mais aussi d'impact environnemental.

AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION & DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Au-delà des partenariats signés avec les différents organismes décrits dans le chapitre « Inclusion et diversité » (GEIQ propreté, Cheops, APF, etc.), nous avons poursuivi les partenariats en faveur de l'inclusion :



Nos Quartiers ont du talent

NQT est une association qui favorise l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'un bac +3 ou plus résidant dans un quartier prioritaire. Elle met en place un système de parrainage permettant l'accompagnement personnalisé des jeunes vers l'emploi, tout en étant en adéquation avec leur projet professionnel. Depuis notre adhésion en 2014, nos collaborateurs « parrains » ont accompagné de nombreux jeunes et plus de 150 d'entre eux ont trouvé un emploi.



Cap au Nord Entreprendre

Cap au Nord Entreprendre est un réseau qui représente et regroupe les acteurs économiques du nord de la ville de Marseille. Il a pour principales vocations de faciliter la mise en lien entre entreprises, institutions et organisations et de mener des actions auprès des acteurs du territoire pour aider au développement et à l'implantation.



#1jeune1solution

1 jeune 1 solution

Depuis 2019, nous faisons partie du club des 100 du réseau La France, Une Chance. Ce réseau à l'initiative du Gouvernement est la bannière nationale qui fédère l'écosystème des entreprises engagées pour innover dans l'emploi et agir en faveur de l'inclusion.



Énergie Jeunes

Depuis 2020, nous avons entrepris une démarche auprès d'Énergie Jeunes. Cette association reconnue d'utilité publique, agréée par le ministère de l'Éducation nationale, est au service de la réussite scolaire de tous. Nos collaborateurs participent ainsi au déploiement d'un programme pédagogique innovant « Ma réussite au collège », fondé sur les travaux d'experts en neurosciences de renommée mondiale. Ce partenariat permet aussi de créer du lien entre notre entreprise et son écosystème territorial. Au-delà du mécénat de compétences, il s'agit aussi d'un mécénat en nature car nous hébergeons la délégation régionale dans les locaux du siège social.



Institut Télémaque

Télémaque relance l'ascenseur social, dès le collège, en accompagnant des jeunes investis et motivés issus de territoires fragiles par le biais d'un double mentorat « école-entreprise ». Depuis 3 ans, nous avons signé un partenariat avec cette structure afin de proposer aux collégiens des réseaux d'éducation prioritaire, anciennement ZEP, d'être parrainés par des salariés afin de construire des parcours d'accompagnements culturels sur leur temps libre. Le monde de l'entreprise et le milieu éducatif unissent ainsi leurs forces pour permettre aux jeunes de voir leur avenir en grand.



L'industreet

Depuis 2021, le partenariat signé avec L'Industreet se poursuit et propose aux entreprises de participer à la création d'un partenariat gagnant-gagnant au service de l'industrie du futur. Ce centre de formation 100 % gratuit accueille des jeunes de 18-25 ans éloignés de l'emploi. L'Industreet propose une formation qualifiante « chef d'équipe propreté », plaçant ainsi à nouveau la propreté au centre de la réussite de processus complexes.

AGIR EN FAVEUR DE LA PLANÈTE



La Convention des entreprises pour le climat

La Convention des entreprises pour le climat (CEC) a été lancée en 2021 pour embarquer des entreprises volontaires dans la transition écologique. L'objectif est d'aligner le monde de l'entreprise avec les directives de l'Accord de Paris sur le climat. Parmi les principaux leviers d'action, la Convention tente de redéfinir les modèles d'affaires et les rendre compatibles avec les limites planétaires et les objectifs européens de réduction des émissions de carbone. Fin 2022, nous avons intégré la CEC Provence-Corse.



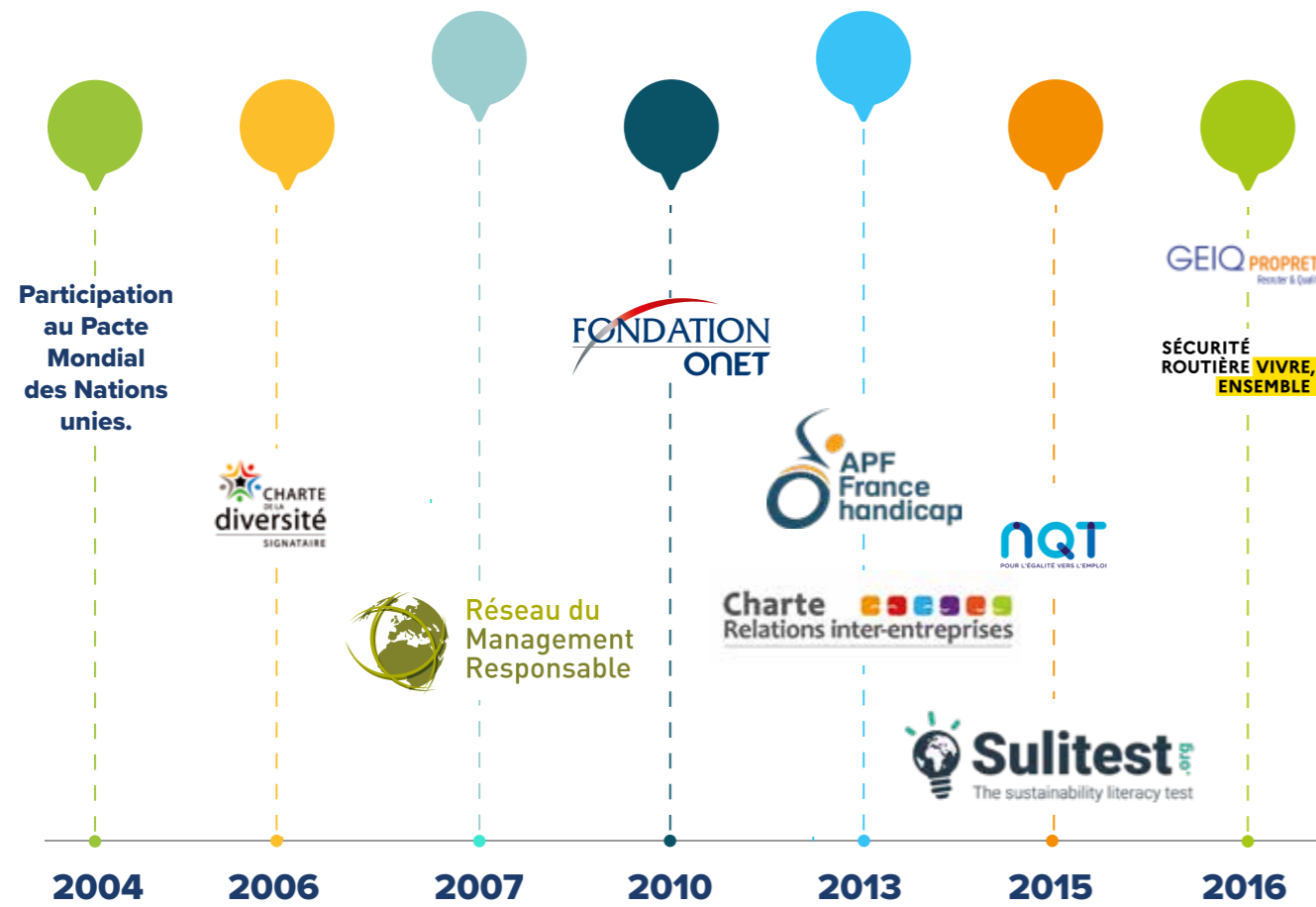
The Shift Project

The Shift Project est un « think tank », association française loi 1901 d'intérêt général créée en 2010, à l'initiative d'un groupe d'experts, dont Jean-Marc Jancovici, Geneviève Féron-Creuzet et Michel Lepetit. La mission du Shift Project est d'éclairer et d'influencer le débat sur la transition énergétique guidée par l'exigence de la rigueur scientifique. Les objectifs sont l'atténuation du changement climatique et la réduction de la dépendance de l'économie aux énergies fossiles, particulièrement au pétrole. Depuis septembre 2022, nous avons adhéré à l'association et rejoint le collège des donateurs afin de soutenir leurs travaux. Au-delà de la mission de l'association, cette adhésion nous permet aussi d'échanger avec des parties prenantes, notamment des fournisseurs ou clients du Groupe.

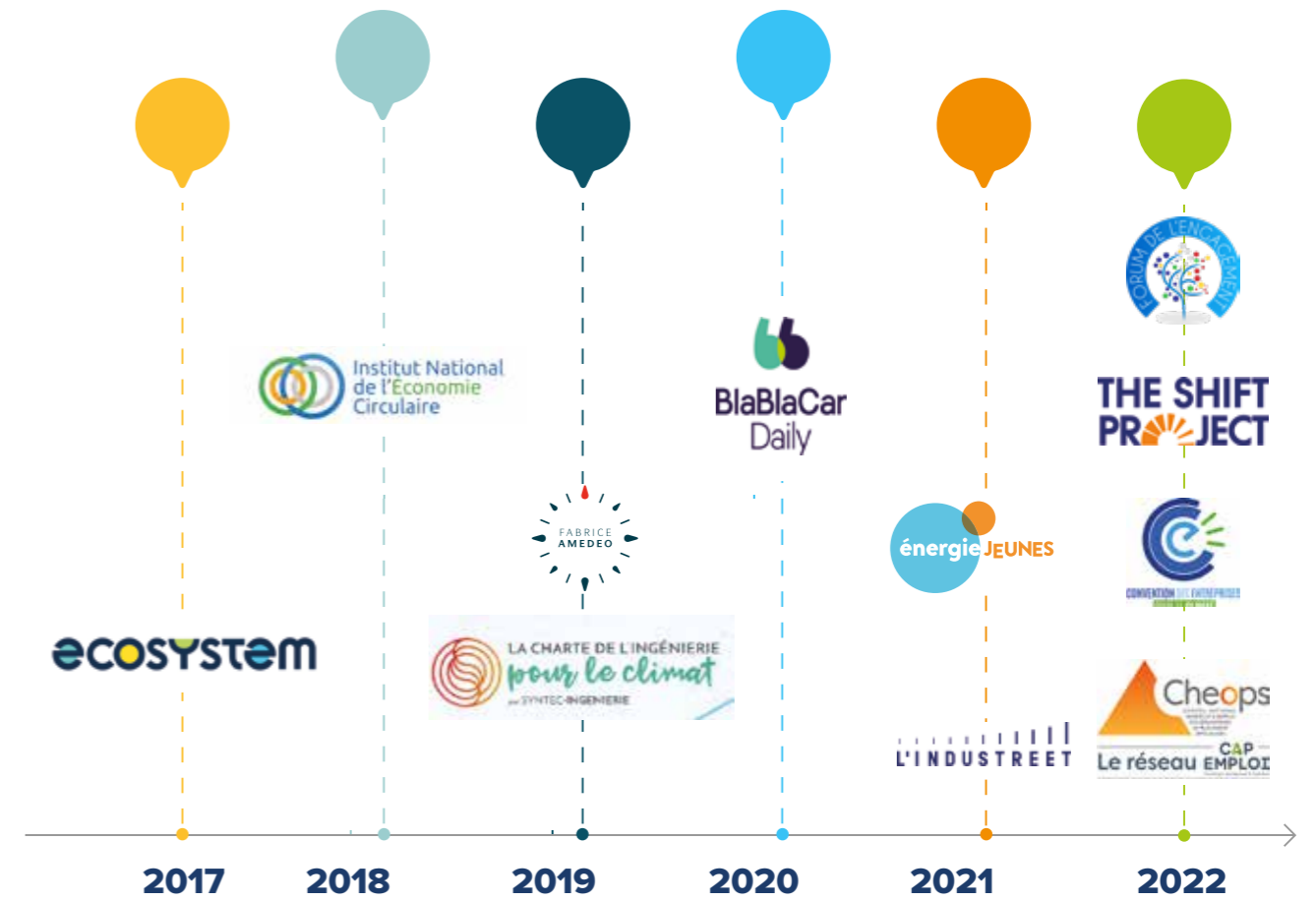


LA CHRONOLOGIE DE NOS PARTENARIATS

Comme le promeut le 17^e et dernier Objectif Développement Durable (ODD), nous nouons depuis de nombreuses années des partenariats efficaces pour la mise en œuvre de notre politique RSE, contribuant ainsi aux autres objectifs de développement durable au niveau mondial, national et local.



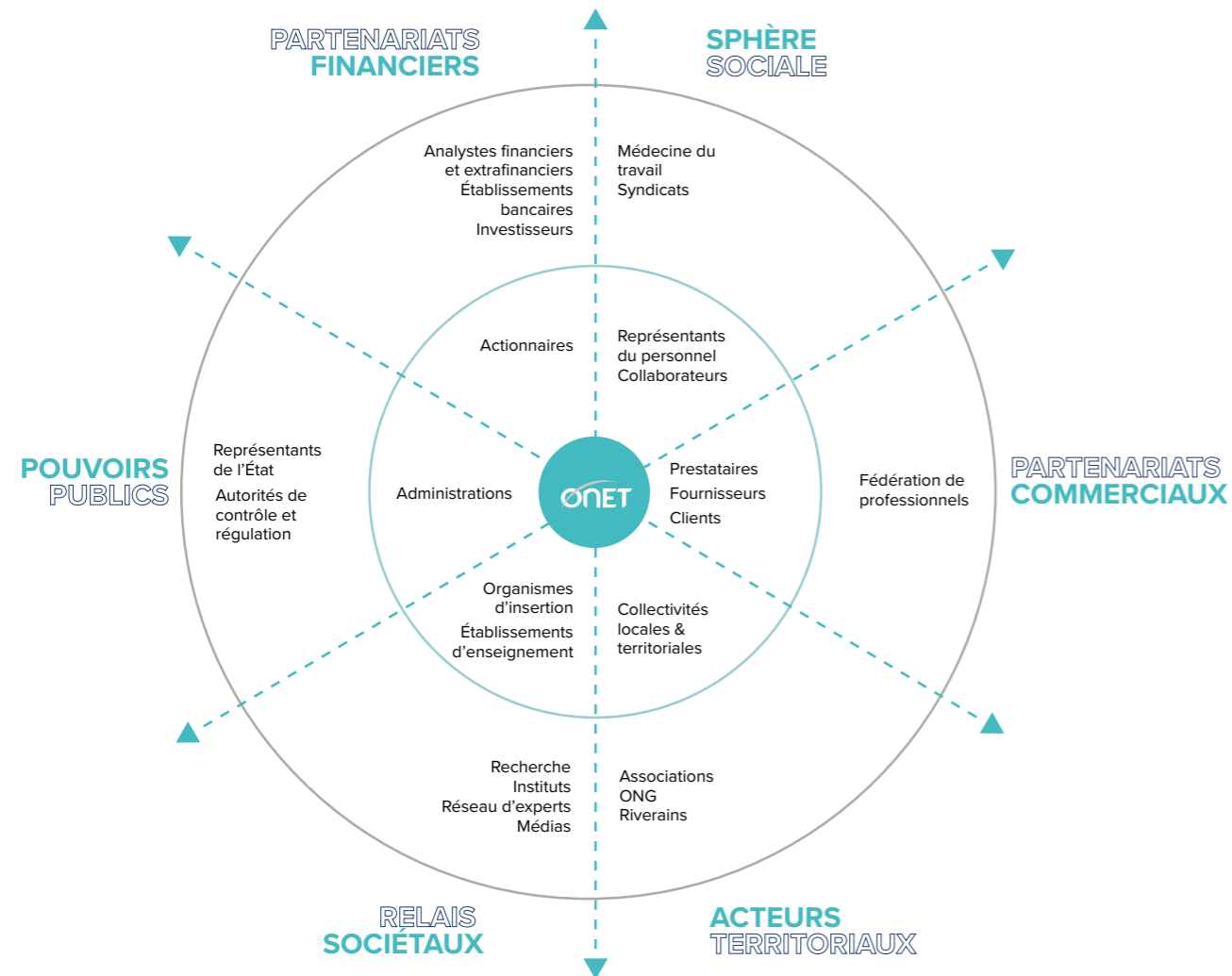
Ces partenariats sont construits sur des principes et des valeurs communs et placent au cœur de leur préoccupation les hommes et la planète. Ils peuvent se concrétiser par la signature de chartes permettant de communiquer plus largement auprès de la société civile sur les engagements pris.



LE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Au-delà des partenariats durables précités, nous entretenons un dialogue régulier avec nos parties prenantes dans tous les pays où nous sommes présents (société civile/entreprises/pouvoirs publics/monde académique ou associatif). En fonction des enjeux, du degré de maturité, de l'éventuel historique de la relation, nous adaptons la forme de dialogue à adopter pour chaque partie prenante. Il peut exister différents niveaux de relations selon les

interlocuteurs : un dialogue bilatéral et/ou des approches multilatérales qui associent plusieurs parties prenantes à notre initiative ou dans le cadre d'initiatives sectorielles par exemple. La fréquence de la relation peut aussi évoluer au fur et à mesure, de manière temporaire ou récurrente. À l'origine de la démarche de développement responsable d'Onet, une cartographie des parties prenantes a été réalisée puis enrichie au fil des années.



CLIENTS & COLLABORATEURS

Le travail en journée/en continu pour les métiers de la propreté

Généralement, les prestations de propreté sont réalisées sur des horaires dits décalés ou en discontinu dans la journée, c'est-à-dire en fin de journée et/ou très tôt le matin. Cela ne favorise pas l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les agents de propreté. Le travail en journée consiste à réaliser le nettoyage au maximum sur des créneaux horaires communs avec l'usage des locaux de nos clients. Les prestations de propreté réalisées en journée offrent de multiples avantages aux différentes parties prenantes : les salariés du client, les agents de propreté et leurs directions respectives. En premier lieu, le travail en journée donne une meilleure visibilité sur la prestation effectuée, avec un suivi et un retour optimal de la prestation en temps réel. En outre, cela engendre de la satisfaction auprès des clients. En effet, la réactivité des agents qui s'adaptent aux besoins et au fonctionnement des utilisateurs finaux en traitant rapidement les incidents est grandement appréciée.

Par ailleurs, la coactivité permet d'humaniser les relations entre les parties prenantes (agents, occupants, clients). Selon l'étude Ipsos X Onet, « 7 salariés sur 10 ont plus confiance s'ils remarquent la présence des agents ». Cette démarche crée une relation de confiance entre les parties et contribue à la fidélisation des agents, à leur bien-être et à la réduction de l'absentéisme.

Enfin le travail en journée représente un bénéfice concret sur le plan environnemental en permettant aux agents de bénéficier de transports collectifs ou « au minimum » de diminuer par deux leurs trajets en voiture si la prestation est continue. Dans certains cas, une baisse de la consommation d'énergie est aussi constatée (chauffage, éclairage), puisque les agents de propreté interviennent sur la même plage horaire que les occupants d'un site.

#CHEZ NOS CLIENTS



« Depuis maintenant 13 ans, Ricoh France a adopté la prestation de nettoyage en journée. Progressivement, on a vu une amélioration. Les collaborateurs sont plus respectueux et surtout, ce que l'on voit, c'est une prestation de nettoyage qui est adaptée à nos besoins. Il n'y a plus de prestations systématiques mais vraiment des actions ciblées tout au long de la journée. Depuis 2 ans maintenant, nous avons même doublé l'effectif en journée. Nous avons vraiment travaillé avec Franck Cottin, le directeur de l'agence de Rungis, sur ces nouvelles méthodologies pour obtenir le meilleur résultat, tout en respectant surtout la santé des collaborateurs Onet en veillant à prévenir les troubles musculo-squelettiques. »

Isabelle Darras

Services Direction Procurement RICOH

« C'est vraiment un service qui, pour nous, a été extrêmement intéressant dans plusieurs cadres, notamment dans le cas d'un retour de nos collaborateurs sur site, suite à tous les épisodes COVID qu'on a pu vivre. Cela a permis d'avoir un retour collaborateur qui se passe vraiment en toute sécurité en amenant un maximum de services. »

Mickaël Creche

Directeur CSR & Compliance, Ricoh



Relation transparente et responsable dans les métiers de la Logistique

C'est dans ce cadre que l'entreprise réalise régulièrement des baromètres de satisfaction à leur intention. Dans cette dynamique, Onet Logistique a lancé une nouvelle enquête fin 2022 afin d'évaluer le niveau de satisfaction de ses clients, identifier les points forts à développer et cibler les axes d'amélioration à travailler. 92 % d'entre eux sont satisfaits des relations et des prestations d'Onet Logistique et 87 % du suivi. Selon les répondants, Onet Logistique est une entreprise experte, réactive et dont le savoir-faire et le savoir-être de ses agents sont unanimement reconnus.

Chaque baromètre fait l'objet d'un plan d'actions concret pour faire évoluer positivement les points les moins satisfaisants. Les actions prioritaires pour toujours mieux répondre à leurs attentes : communiquer davantage sur les innovations, anticiper et conseiller toujours plus, améliorer encore la lisibilité des prix.

ACHATS RESPONSABLES ET FOURNISSEURS

En 2022, un travail de fond a été réalisé par la Direction Achats Groupe pour rédiger une nouvelle politique d'achats responsables, associée aux process et règles nécessaires pour une efficacité optimale. Le projet « mobilité durable » copiloté entre cette direction et la direction développement responsable s'est poursuivi, en particulier sur les volets « Fleeter » et nouvel intégrateur de bornes électriques. L'appel d'offres concernant la restauration d'entreprise pour le siège a également intégré des critères RSE, tels que le circuit court ou encore la filière biologique.

Enfin, un vaste projet a été lancé en fin d'année pour améliorer la gestion des vêtements de travail ; il a intégré une réflexion globale sur l'ensemble du cycle de vie des produits.

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

La volonté du Groupe de développer l'alternance s'est illustrée particulièrement en 2022 sur les métiers de Onet Technologies. Quarante alternants, venus de toute la France, se sont tous retrouvés pour échanger avec Alain Gauvin, Directeur Général d'Onet Technologies,

sur nos valeurs et sur les perspectives d'une filière nucléaire dynamique. Des collaborateurs et managers ont partagé leurs expériences et leurs conseils pour leur permettre de réussir au mieux cette année d'alternance au sein de leurs équipes. Par ailleurs, nous nous sommes toujours beaucoup impliqués dans les cursus de formation de l'ensemble de ses métiers sur tous les territoires où l'entreprise opère : centres de formation d'apprentis du CAP au master « bac +5 », instituts, grandes écoles d'ingénieurs ou de management et autres organismes accompagnant notre Université comme l'IFG et CESI.

Depuis 2015, Onet est membre fondateur de l'initiative « Sustainability Literacy Test », avec l'école de management Kedge Business School et d'autres entreprises engagées. Ce test a été créé pour aider les institutions d'enseignement supérieur, les entreprises ou toute autre organisation à structurer et à évaluer leur démarche de déploiement d'une culture de la durabilité.



En 2017, ce test a été reconnu comme un contributeur de la révision de l'Agenda 2030 des Nations unies, à l'occasion du Forum politique de haut niveau (FPHN). Dans le cadre de l'Université Onet, ce test continue à être utilisé annuellement au sein du parcours « Manager un Centre de Responsabilité ».

LES INSTITUTIONNELS

L'Institut national de l'économie circulaire

Nous sommes toujours adhérents de l'Institut national de l'économie circulaire depuis 2018. L'INEC est une association nationale multiacteurs, cercle de réflexions et d'actions, dont l'objectif est la promotion de l'économie circulaire. Nous participons activement à cette démarche collaborative afin de faciliter les échanges de savoir et d'expérience entre tous les experts et acteurs impliqués mais aussi pour favoriser l'émergence de projets multipartites.

Le Conseil national de la sécurité routière

Le Conseil national de la sécurité routière (CNSR) rassemble les principaux acteurs de la sécurité routière afin qu'ils puissent débattre, échanger et réfléchir pour formuler des propositions officielles concrètes à l'attention du Gouvernement afin de réduire l'accidentalité et l'insécurité routières sous toutes leurs formes et inverser la courbe de la mortalité routière. Notre implication en ce qui concerne la prévention du risque routier depuis plus de dix ans s'est traduite notamment par la nomination officielle de deux collaboratrices au sein de cette instance.

Fédérations professionnelles et comités techniques

Nos dirigeants sont toujours impliqués dans l'évolution des métiers et assument des responsabilités parmi des conseils d'administration et des comités techniques sectoriels, en particulier au sein de différentes fédérations ou de syndicats professionnels (cf. liste dans le glossaire).

Nous participons notamment à la stratégie RSE du secteur de la propreté en présidant le comité des référents RSE de la Fédération des Entreprises de propreté (FEP) et services associés ainsi que le comité consultatif des parties prenantes. À ce titre, en 2022, nous avons participé activement à la réflexion sur la transition écologique du secteur.

ÉVALUATIONS DES PERFORMANCES RSE PAR LES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Depuis plusieurs années, tous nos métiers sont évalués par des organismes permettant à nos clients de piloter l'évaluation de nos performances RSE et des risques associés (ACESIA-AFNOR, ECOVADIS). Certaines organisations (AFNOR certification, MASE, CARSAT Clients) réalisent aussi des audits thématiques pour vérifier les engagements de notre politique de développement responsable. Nous sommes également évalués par un organisme tiers indépendant dans le cadre d'un crédit à impact (Sustainability Linked Loan SLL), indexé sur trois indicateurs de performance RSE depuis 2020.

LA FONDATION D'ENTREPRISE

Créée en 2010, notre fondation d'entreprise a pour objectif principal de soutenir l'action en faveur de la solidarité et de la lutte contre le mal-logement. Nous constatons malheureusement que les travailleurs ont de plus en plus de difficultés à se loger et se retrouvent avec leur famille dans des situations de précarité. Un chiffre édifiant qui nous pousse à nous engager pour cette cause.

ŒUVRER POUR UN MONDE DIFFÉRENT

Mettre la condition des personnes au cœur de notre réflexion

Afin de contribuer au développement humain dans un environnement sain et sûr, notre fondation s'appuie sur l'engagement des collaborateurs du Groupe et sur la construction de partenariats avec des associations. Nous mettons en œuvre des actions concrètes en faveur des personnes en situation de précarité pour améliorer leur habitat et leur donner accès à l'hygiène et à l'aide alimentaire.

Soutenir & accompagner : nos moyens d'action

En plus de 10 ans, nous avons pu voir se concrétiser une centaine de projets à destination des publics les plus démunis et d'associations partenaires en organisant notamment la Journée Solidarité et Logement ainsi que des événements caritatifs pour collecter des fonds et des biens de première nécessité. La fondation est également à l'origine du déploiement de deux dispositifs créés par des ingénieurs du Groupe : O'lien, un camion-douche, et ModuloMobil, une bagagerie. La fondation coordonne également le projet collectif « Entreprendre pour toi » lancé en octobre 2021.



Veiller chaque jour aux besoins des autres

La fondation est gérée quotidiennement par une équipe de deux personnes à plein temps. Ensemble, elles mettent en place et coordonnent nos actions et projets. Véritable interface entre les associations et le Groupe, la fondation œuvre pour trouver des solutions adaptées à toutes et tous.

Améliorer le cadre de vie des personnes en situation de précarité

Chaque année, nos collaborateurs se donnent rendez-vous pour la Journée Solidarité et Logement afin de venir en aide aux personnes les plus démunies. Depuis 2011, cette journée a permis d'aider 84 structures d'accueil grâce à quelque 1 800 bénévoles. En 2022, 7 projets ont été réalisés en France, permettant d'améliorer le cadre de vie de 300 personnes. Pour la première année, 5 projets ont vu le jour à l'international, portés par les équipes du Brésil, de l'Espagne et du Luxembourg.

La bagagerie ModuloMobil, implantée sur le site de la fondation de l'Armée du salut à Marseille, offre aux bénéficiaires depuis le début de l'année 2022 65 casiers individuels pour déposer leurs effets personnels dans un lieu sécurisé.

84 structures d'accueil accompagnées depuis 2011 dans le cadre de la Journée Solidarité & Logement grâce à **+ de 1800** bénévoles.

Dans le cadre du projet collectif « Entreprendre pour toi », notre fondation, aux côtés des entreprises et associations du territoire, pérennise sa mobilisation pour accompagner les ménages délogés de Marseille vers un logement durable avec des solutions concrètes de formation, d'insertion, d'accompagnement en matière de santé, d'accès au logement et de mobilité.

Assurer l'accès à l'hygiène et à l'aide alimentaire

O'lien est un camion-douche sécurisé et autonome qui propose aux personnes sans-abris et mal-logées une douche et des vêtements propres. Deux camions existent aujourd'hui en France, l'un à Marseille depuis 2017 et l'autre à Clermont-Ferrand depuis 2021. Nous répondons également aux besoins des associations en réalisant chaque année des collectes de produits alimentaires, d'hygiène, de jouets, etc.

En 2022, nous avons réitéré notre engagement auprès de la Fédération des banques alimentaires. Une collecte a été proposée sur l'ensemble des sites Onet en France. Cette initiative a permis de récolter plus d'une demi-tonne de nourriture, reversée aux antennes de la Banque alimentaire ou à des associations partenaires.

À Marseille, notre fondation a pris en charge un centre de collecte, aidée par nos collaborateurs bénévoles, des jeunes adultes de l'Institut régional des sourds de Provence ainsi que des bénévoles des Scouts et Guides de France. La Banque alimentaire des Bouches-du-Rhône a recensé 310 tonnes sur le département, soit une baisse de 16 % par rapport à 2021. À noter que le bilan est tout de même en baisse au niveau du poids mais stable pour le volume collecté.



Cette année, la collecte de Noël au siège a été réalisée au profit des Jardins de l'espérance, centre d'hébergement d'urgence géré par Adoma. Il accueille de manière temporaire les ménages touchés par un arrêté de péril ou d'insalubrité sur leur logement d'origine.

Grâce à la générosité de nos collaborateurs, c'est plus de 10 cartons de jeux et autant de livres offerts aux 50 enfants et adolescents hébergés dans le cadre de la journée de Noël organisée pour les familles.

#PARTENAIRES

Cette journée a été une véritable bouffée d'air et tout le monde ici se ravit de vivre et travailler dans un environnement propre et coloré. Les retours sont très positifs, on peut clairement dire que c'est une réussite !



Un grand merci à toutes les personnes qui ont participé !

Jules Manrique
Coordinateur de projets
L'Auberge marseillaise



Le centre Santiago Masarnau est très reconnaissant de sa collaboration avec la fondation Onet. Les valeurs qui animent la fondation

sont belles et ont permis de réaliser un nouveau beau projet.



Bernardo Lopez
Centre Santiago Masarnau

#INTERNATIONAL



Nous avons été dans un centre d'accompagnement et une cantine sociale où nous avons peint les murs. Les personnes utilisant ces lieux seront sûrement reconnaissantes d'avoir un centre un peu rénové.



Natalia.M
Onet Iberia



ANNEXES

Annexe 1 : La feuille de route

Annexe 2 : Contribution de la feuille de route RSE Onet aux engagements et référentiels internationaux

Annexe 3 : Glossaire

Annexe 4 : Périmètre et méthode de reporting



PRATIQUES ET PROJETS	ENGAGEMENTS ONET	PRINCIPAUX KPI* RÉSULTATS À FIN 2021	PRINCIPAUX KPI* RÉSULTATS À FIN 2022
Piloter Onet en Prévention	1-4	Taux de fréquence = 22,86 Taux de gravité = 2,35 Nb MP = 89**	Taux de fréquence= 23 Taux de gravité = 2,21 Nb MP = 107**
Université Onet	3-4-9	2 624 parcours Onet Learn réalisés	2 274 parcours Onet Learn réalisés
		1 122 managers formés	846 managers formés 194 collaborateurs en cursus certifiant
		170 participants à la filière commerciale	115 commerciaux ayant validé leur parcours
Diversité et inclusion	2-8	Taux d'emploi consolidé définitif : 5,49	Taux d'emploi consolidé : taux définitif non connu à date
		Participation à la SEPH21 Index EPFH : cf. site groupe onet.com	Participation à la SEPH22 Index EPFH : cf. site groupe onet.com
Expérience collaborateurs	4-3	Finalisation du parcours « premiers pas chez Onet »	Déployé début 2023
		Création de la formation empreinte managériale	/
Mobilité responsable	1-6-9	Non suivi	14,8 % des véhicules renouvelés en hybrides et /électriques
		5 400 208 litres***	5 415 962 litres*** soit -8 %/2019, correspondant à une réduction de 1 558 Tonnes eqCO ₂ , soit -9 % par rapport à 2019
		2 158 milliers de kms avion soit -60 %/2019	3 851 milliers de kms avion soit -30 %/2019
		1 748 milliers de kms train soit -74 %/2019	3 244 milliers de kms train soit -52 %/2019
Économie circulaire Biogistic	5-1 7-9	88,58 % de produits biotechnologiques et écolabels	91,35 % de produits biotechnologiques et écolabels
Économie circulaire Maîtrise des déchets	2 5-9	183 tonnes collectées depuis 2017	221 tonnes collectées depuis 2017
Gestion des vêtements de travail	4-5-8	Cadrage projet	Conception détaillée de la partie RSE du projet global Groupe Vêtements de travail
		+ Intégration de critères RSE lors des renouvellements de contrats vêtements	/
Achats responsables	8-9	Intégration dans les appels d'offres Fleeters et bornes électriques	Mise en œuvre de critères RSE sur les consultations de l'année : Fleeter, bornes électriques, vélos-cargos, restauration collective.
Travaux sectoriels ou institutionnels	7-9	Travaux sectoriels sur les critères RSE dans les appels d'offres	Travaux sectoriels sur la transition écologique du secteur et nouvelles obligations de reporting européennes
		Travaux INEC sur l'économie circulaire	Poursuite de travaux avec l'INEC
Dispositif éthique	4-9	Déploiements de la plateforme d'alerte sur l'Espagne, le Brésil, les États-Unis	Actualisation et optimisation plateforme Whispli
		2 réunions du comité	5 réunions du comité
		Élaboration du rapport du comité d'éthique 2021	Élaboration du rapport du comité d'éthique 2022

* périmètre France
** maladies professionnelles notifiées dans l'année concernée

CIBLES** 2023 <i>(base de référence 2019)</i>	ACTIONS PRINCIPALES**
Taux de fréquence = 26 Taux de gravité = 2,24	Installer durablement une forte culture de prévention : <ul style="list-style-type: none"> Diminuer les accidents de travail : analyse des causes et mise en œuvre d'actions préventives, entretiens de retour post-accident, sensibilisation via causeries sécurité, visites comportementales de sécurité. Diminuer les accidents routiers : plan ROUSSEAU : suivi des 15 entités les plus impactées par les sinistres. Prévenir les maladies professionnelles : formations Prévention TMS, diminution du risque chimique par le procédé Biogistic...
Poursuite du déploiement	Développer l'employabilité de nos personnels œuvrant : <ul style="list-style-type: none"> Acquisition des standards opérationnels via Onet Learn, renforcement des compétences métiers, CQP, déploiement des formations d'alphabétisation. Déployer des programmes dédiés à nos encadrants de proximité : <ul style="list-style-type: none"> Programme « nouveau manager », empreinte managériale Onet, cursus diplômants et certifiants. Créer une filière commerciale Onet pour renforcer la dynamique client
100 % de la population concernée	
/	
Taux d'emploi = 6 %	Plan Handicap (2020-2021) Création d'un réseau de Référents Handicap pour animer la démarche, outiller la démarche Former les managers, accompagner les collaborateurs, développer les partenariats Autres cibles (2022/2023): Publics éloignés de l'emploi/ juniors & seniors/Femmes 158 280 heures de mise à disposition, 731 alternants via les GEIQ Propreté
Suivi index d'égalité professionnelle femme-homme (= index EPFH)	
Déploiement des parcours managers et agents	<ul style="list-style-type: none"> Intégration des managers : Journée d'intégration Groupe pour la cible/Parcours d'intégration par profils types / Découverte métiers parcours « Vie ma Vie »/Déployer l'application On Boarding. Intégration des agents : parcours « premiers pas chez ONET »/vidéos de prise en main de nouveaux outils.
/	
10 % du parc renouvelé en électriques et hybrides	
-10 % de nos consommations/2019	Réduire de 10 % nos émissions CO₂ <ul style="list-style-type: none"> Consommation de carburants : Accélérer la transition énergétique en remplaçant les véhicules thermiques en véhicules propres selon la loi LOM ; Adaptation de l'organisation du travail en lien avec le contexte sanitaire (télétravail). 2021-2023 : Déplacements/Voyages : réviser la politique du Groupe et la déployer.
-20 % des kms/2019	
-20 % des kms/2019	
85 %	
/	Poursuivre le déploiement de notre solution de nettoyage responsable Biogistic, Poursuivre le déploiement de notre solution de nettoyage responsable Biogistic, la promotion de la désinfection raisonnée avec l'utilisation de produits écologiques actifs contre la COV.
Non encore défini	DEEE et 5 flux : <ul style="list-style-type: none"> Continuer à développer les solutions Groupes comme le recyclage des déchets DEEE informatiques (Olinn) et de matériel de nettoyage (Ecosystem). 2022-2023 : Mettre en place un processus d'économie circulaire au niveau des vêtements de travail de l'achat du vêtement jusqu'à la fin de vie.
Intégration critères RSE dans 100 % des appels d'offres segments d'achats stratégiques	Politique Achats avec le volet RSE (achats métiers et achats hors production) <ul style="list-style-type: none"> Meilleure prise en compte de la RSE dans les critères de sélection des fournisseurs. Partage de notre vision RSE avec les fournisseurs et encouragement à avoir un impact RSE positif.
Élargir les contributions aux travaux à d'autres secteurs d'activités	<ul style="list-style-type: none"> Contribution à l'élaboration d'un référentiel d'enjeux pour le secteur propreté. Contribution active aux travaux INEC. Contribuer aux travaux sur les reporting extrafinanciers.
Utilisation de la plateforme d'alerte numérique sur périmètre entier Groupe	<ul style="list-style-type: none"> Révision du code d'éthique. Mise en œuvre d'une plateforme numérique d'alerte professionnelle et standardisation du processus de traitement des alertes. Réunion du comité d'éthique : suivi du process d'alertes, intégration du process de gestion des situations présumées de conflits d'intérêts. Élaboration de préconisations reprises dans le rapport du comité d'éthique.
3 réunions du comité/an	
Suivi du nombre d'alertes	

***Consommations issues de notre principal pétrolier TOTAL (essence et diesel) qui représente 97% des consommations de notre parc véhicules de fonction et utilitaires

ANNEXE 2 : CONTRIBUTION DE LA FEUILLE DE ROUTE RSE AUX ENGAGEMENTS ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX

FEUILLE DE ROUTE ONET RSE 2020-2023	N° DU PRINCIPE DU GLOBAL COMPACT	N° DU § DE L'ISO 26000	N° DE L'ODD
Prévention santé-sécurité (démarche Piloter Onet en Prévention)	1	Article 6 § 6.4.6	3-8
Université Onet	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	6.4.7/6.8.5	4-12-13-1
Diversité et inclusion	1-2-6	6.3.7	5-8-10
Expérience collaborateurs		6.3.10/6.4.3/6.4.4/6.4.5/6.4.6/6.4.7	4-8-10
Mobilité responsable	7-8-9	6.5.4/6.5.5/6.5.6	12-13

- **10 principes du Global Compact**
- **Correspondance ISO 26000**
- **17 objectifs développement durable et cibles associées**

CIBLES CONCERNÉES
<p>3.4 D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être.</p> <p>3.6 D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route.</p> <p>3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p>
<p>4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.</p> <p>4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.</p> <p>12.8 D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.</p> <p>13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.</p>
<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.</p> <p>8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.</p>
<p>4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p> <p>10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.</p>
<p>12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.</p> <p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p> <p>13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.</p>

FEUILLE DE ROUTE ONET RSE 2020-2023	N° DU PRINCIPE DU GLOBAL COMPACT	N° DU § DE L'ISO 26000	N° DE L'ODD
Économie circulaire-Biogistic	1-7-8-9	6.5.3/6.5.4/6.5.5	3-6-12-13-14
Économie circulaire Maîtrise des déchets	7-8-9	6.5.4/6.5.6	12-13-14
Achats responsables	1-2-3-4-5-6-7-8-10	6.3.3/6.7.3/6.7.4/6.7.5	8-12-13
Travaux sectoriels et institutionnels	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	Articles 5 et 7	8-12
Dispositif éthique	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10	6.3.3/6.3.4/6.3.6 /6.3.8/6.3.9/ 6.6.3/6.6.4/6.6.5/6.6 .6/6.6.7/6.7.6	5-8-16

CIBLES CONCERNÉES
<p>3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.</p> <p>6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.</p> <p>12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.</p> <p>14.1 D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments.</p>
<p>12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p> <p>14.1 D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments.</p>
<p>8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p>
<p>8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.</p> <p>12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.</p> <p>12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>
<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.</p> <p>5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p> <p>16.1 Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.</p> <p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.</p> <p>16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux.</p>

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE



ACESIA : Plateforme de l'AFNOR permettant aux entreprises de s'évaluer en matière de performances Achats et RSE.

BIOTECHNOLOGIE : La biotechnologie est l'alliance du vivant « bio » et de la science « technologie ». Appliquée au nettoyage, la biotechnologie introduit dans les produits des micro-organismes et extraits fermentaires (également appelés enzymes) issus de procédés de fermentation. Leur action apporte une efficacité accrue (liée aux enzymes) ainsi qu'une rémanence et un nettoyage en profondeur dans la durée (action des micro-organismes).

CODES ROUSSEAU : Spécialiste dans l'accompagnement des actions de sécurité routière et de mobilité avec un large éventail de solutions adaptées : outils de diagnostic, d'accompagnement, de suivi des compétences, de solutions de formation et de bilans personnalisés.

DEEE : Déchets d'équipements électriques et électroniques.

DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE : Pour Onet, il s'agit de la contribution de l'entreprise (à son échelle) au développement durable, de traduire sa volonté d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement et d'en rendre compte, sur une base volontaire. Ce qui correspond aussi à la définition de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au sens de l'ISO 26000.

ENTREPRISE ADAPTÉE : Une entreprise adaptée est une entreprise soumise aux dispositions du code du Travail, qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs reconnus handicapés.

ECOVALIDIS : Plateforme d'évaluation des performances RSE et achats responsables.

AGENDA 2030 : En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. C'est un agenda pour les populations, pour la planète, pour la prospérité, pour la paix et par les partenariats.

ESG : Ce sigle international est utilisé par la communauté financière pour désigner les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) qui constituent généralement les trois piliers de l'analyse extra-financière.

FPHN : Le Forum politique de haut niveau (FPHN) pour le développement durable est l'enceinte des Nations unies pour le suivi, à l'échelle globale, de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et de ses 17 Objectifs de développement durable (ODD).

FEP : Fédération des entreprises de propreté et services associés.

PRISM'EMPLOI : Syndicat des entreprises de travail temporaire.

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

GES : Groupement des entreprises de sécurité, fusion depuis juin 2019 du SNES et de l'USP.

GIIN : Groupe intersyndical de l'industrie nucléaire.

GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES OU PACTE MONDIAL : Ce pacte mondial rassemble, dans un cadre d'engagement volontaire, entreprises, organisations, agences des Nations unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives.

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : L'index de l'égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise. Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 5 indicateurs.

LOM : Loi d'orientation des mobilités du 26 décembre 2019.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DES NATIONS UNIES : Lors du Sommet sur le développement durable à New York, en septembre 2015, les 193 États membres des Nations unies ont adopté « l'Agenda 2030 ». Il fixe 17 objectifs de développement durable pour la planète (ODD) afin de lutter contre les inégalités, l'exclusion, le changement climatique, la perte de biodiversité et mettre fin à l'extrême pauvreté. Mais leur atteinte n'est possible que par une collaboration de tous : État, société civile, secteur public, secteur privé.

PARTIE PRENANTE : Individu ou groupe d'individus ayant un intérêt dans les décisions ou activités de l'entreprise.

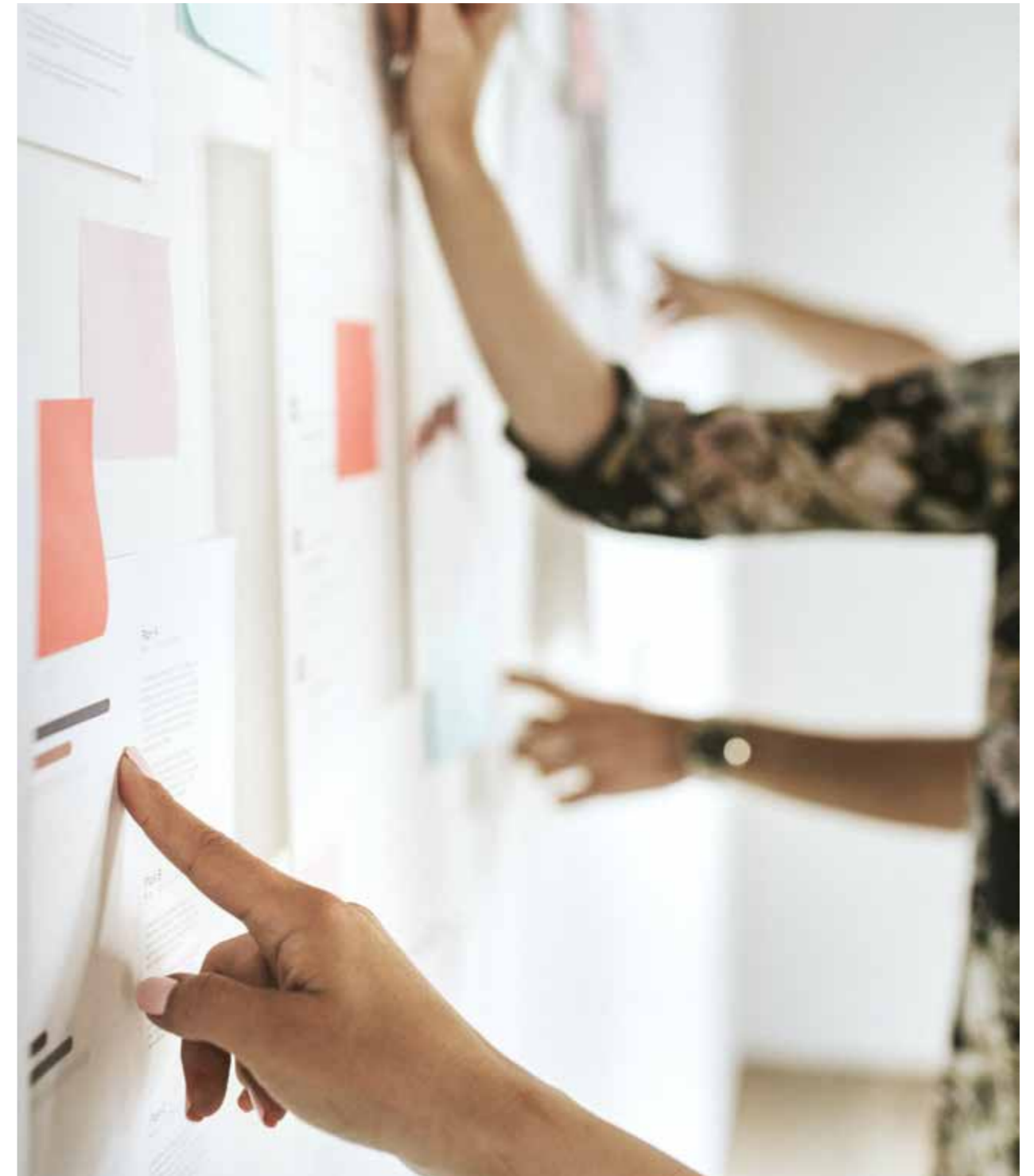
SULITEST (Sustainability Literacy Test) : Qualifié de « Toefl » (Test universel d'anglais) du développement durable par le journal Le Monde et soutenu par les Nations unies, le SuLitest est le premier test international évaluant les individus sur leur connaissance des enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises.

TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à 1 jour survenus au cours de la période par million d'heures travaillées (hors accidents de trajet).

TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : Le taux de gravité est le nombre de journées perdues par incapacité temporaire par millier d'heures travaillées (hors accidents de trajet).

TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : Nombre d'unités déclarées dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)/effectif d'assujettissement déclaré dans la DOETH.

ZFE : Une zone à faible émission (ZFE) est une zone urbaine comportant des restrictions de circulation évolutives pour limiter les émissions (CO2, particules fines).



ANNEXE 4 : PÉRIMÈTRE ET MÉTHODE DE REPORTING

Le rapport Développement Responsable 2022 reprend les indicateurs clés au regard des enjeux prioritaires pour Onet.

INDICATEURS

Une procédure définit la méthodologie et les modes de gestion des indicateurs du reporting extra-financier. Ces indicateurs permettent de mesurer la mise en œuvre des décisions et des actions issues des engagements et des pratiques de la politique de Développement Responsable d'Onet.

Toutes les caractéristiques de chaque indicateur sont décrites précisément dans un référentiel regroupant l'ensemble de fiches indicateurs.

Les indicateurs les plus significatifs sont précisés directement dans la feuille de route du rapport mais l'ensemble des indicateurs suivis dans le cadre de la politique Développement responsable est regroupé dans un document nommé « Tableau de bord RSE », actualisé annuellement et disponible sur demande à la Direction Développement par l'adresse unpresentpourlefutur@onet.fr.

Chaque indicateur peut faire l'objet de mentions spécifiques dans le texte ou directement dans le tableau de bord. Ces indicateurs sont aussi mis en regard de référentiels internationaux.

Les résultats sont ceux, sauf mention contraire, de l'année civile 2022 (01/01/2022 au 31/12/2022).

PÉRIMÈTRE

Les indicateurs économiques prennent en compte le périmètre l'ensemble des filiales françaises et étrangères intégrées financièrement.

Les indicateurs relatifs à l'effectif global du Groupe prennent en compte les filiales françaises et étrangères ayant au moins un salarié.

Cet effectif global correspond à 66 088 collaborateurs (inscrit au 31/12/22) ; L'effectif a diminué de 2,9 % par rapport à 2021. Il est décomposé en 48 921 salariés permanents en France (dont 48 764 intégrés dans le SIRH-HRA), soit – 3,9 % par rapport à 2021 et 17 167 à l'étranger (stable par rapport à 2021).

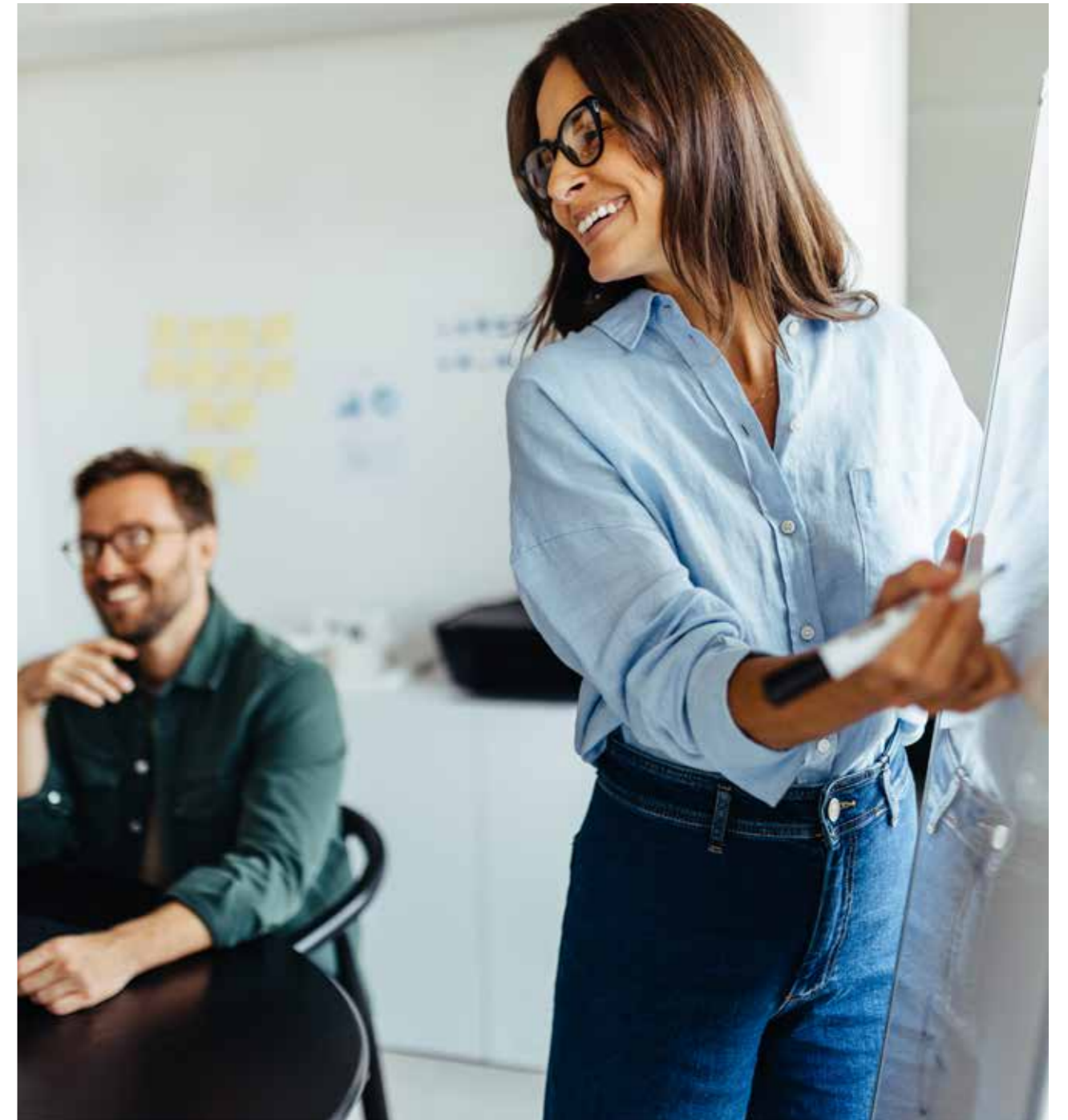
Les salariés permanents à l'étranger sont ceux appartenant aux sociétés : SM21/CENTRO SANEAMENTO E SERVICOS AVANCADOS/ONET Segurança (Brésil), Onet Luxembourg, Onet Iberia Solutions (Espagne/Portugal), TELEM Maroc, EPM HOLDING COMPANY .

Les autres indicateurs du « Tableau de bord RSE 2022 » sont calculés sur le périmètre intégré au SIRH Groupe qui représente donc 73,8 % de l'effectif global (inscrit fin de période) du Groupe. Ce périmètre reprend les résultats consolidés au niveau du Groupe et les indicateurs sont également détaillés pour les filiales dont l'effectif est supérieur à 500 personnes ETP (équivalent temps plein), c'est-à-dire :

- Onet Services- Entreprise H. Reinier, Onet Logistique, Main Sécurité
- Onet Technologies : Onet Technologies T./Onet Technologies CN/Onet Technologies ND

RÉDACTION ET DIFFUSION

La rédaction du présent rapport est réalisée par différents contributeurs et coordonnée par la Direction Développement Responsable. La mise en forme est réalisée par la Direction Marketing et Communication. Ce rapport est transmis à l'ensemble des entités du Groupe et aux représentants du personnel. Il est consultable/téléchargeable sur le portail intranet, le site internet du Groupe (www.groupeonet.com). Toute question ou remarque peut être adressée à unpresentpourlefutur@onet.fr.



Rapport développement responsable 2022
Rédaction & Conception : [L'Esperluette](#)
Crédits photographiques et iconographiques : Delphine Prevot,
Jean-Marie Liot, Philippe Eranian, Olinn, Sinteo, Onet, Adobe Stock, Getty images, L'Esperluette.



**PLUS PROCHES
PLUS FORTS**

www.groupeonet.com

Onet® est une marque déposée en France et dans d'autres pays.