

RAPPORT DEVELOPPEMENT RESPONSABLE 2015



Onet s'engage



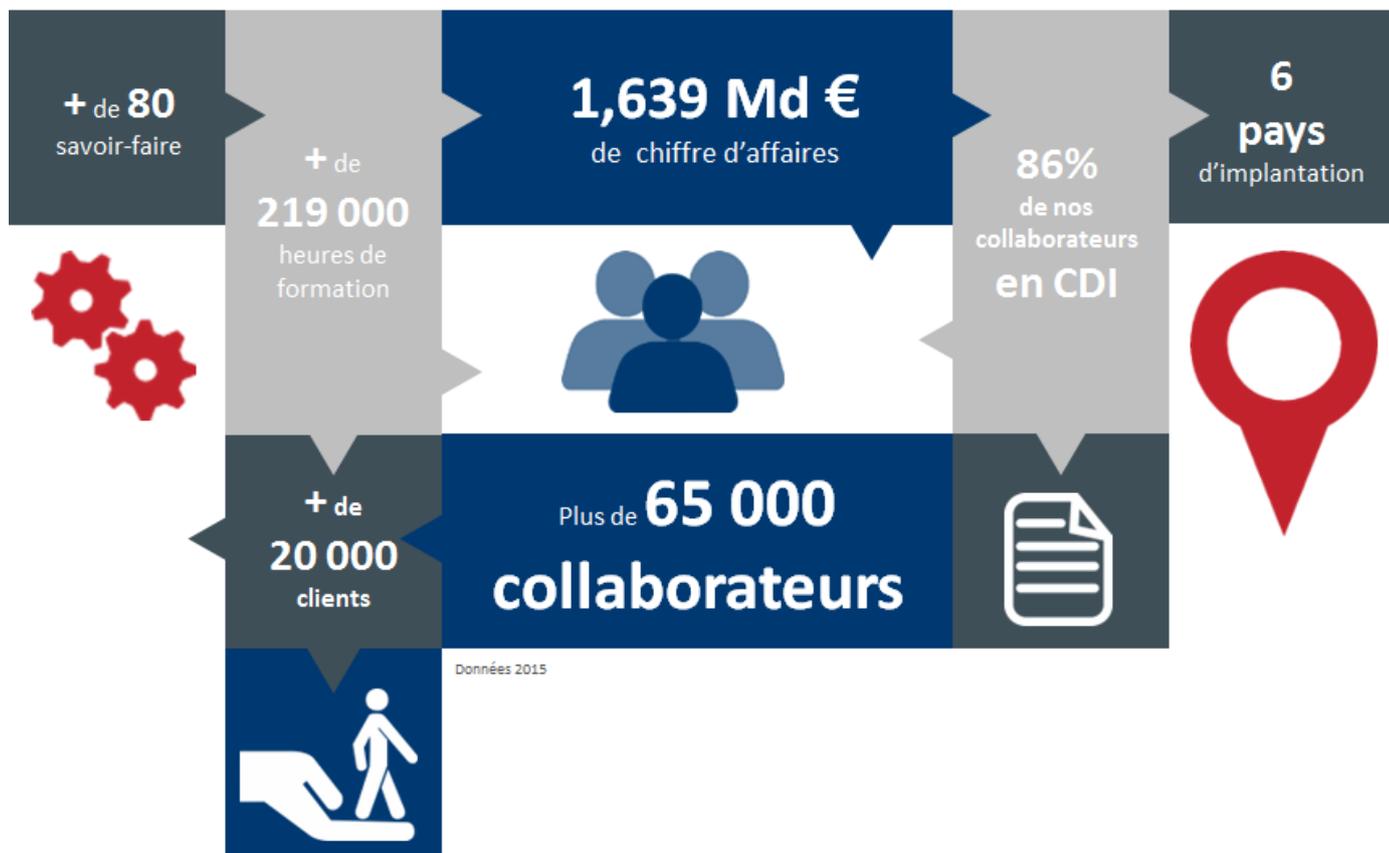
Un présent pour le futur



Sommaire

Profil du Groupe	3
1. Nos métiers	6
2. Notre identité	7
3. Notre politique Développement Responsable : un présent pour le futur	8
Stratégie et Gouvernance	9
1. Notre plan Triple A	12
2. Pilotage de notre démarche RSE	12
Le Développement Responsable	13
1. Rappel de nos grands enjeux prioritaires	14
2. Onet soutient les dix principes du Global Compact	14
3. Impact des activités d'Onet au regard de l'ISO 26000	15
4. Agenda des faits marquants RSE 2015	16
5. Périmètre et méthode de reporting	17
Notre responsabilité sociale	19
1. Assurer la santé et la sécurité au travail	20
2. Développer tous les talents Onet	24
3. Favoriser un climat social de qualité	32
Notre responsabilité environnementale	33
1. Intégrer dans la politique achats des critères environnementaux et sociaux	34
2. Privilégier des projets innovants	36
3. Améliorer la maîtrise des consommations	37
Notre responsabilité sociétale	43
1. Cartographie des parties prenantes	44
2. Rappel des dates clés de nos engagements sociétaux	44
3. Nos principaux modes de dialogue, d'échange avec nos parties prenantes	45
4. Nos évaluations externes	49
Tableau de bord 2015	51

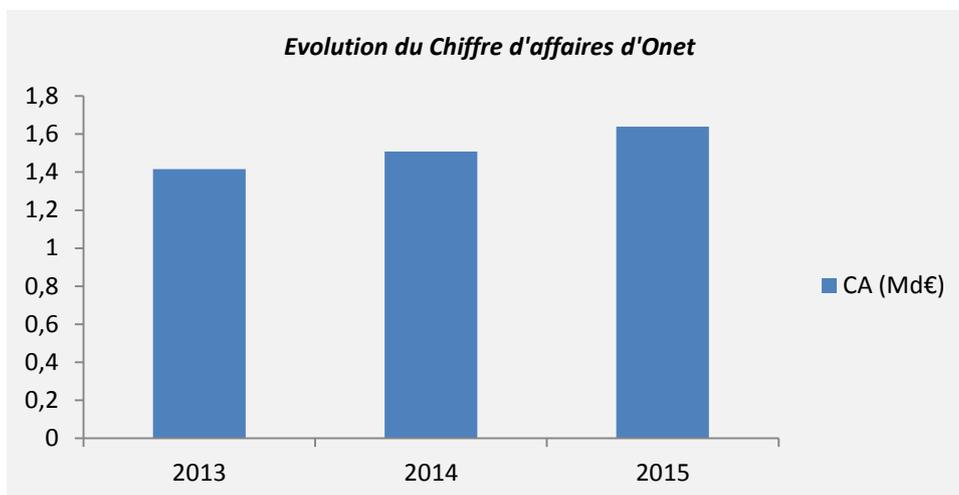
Profil du Groupe



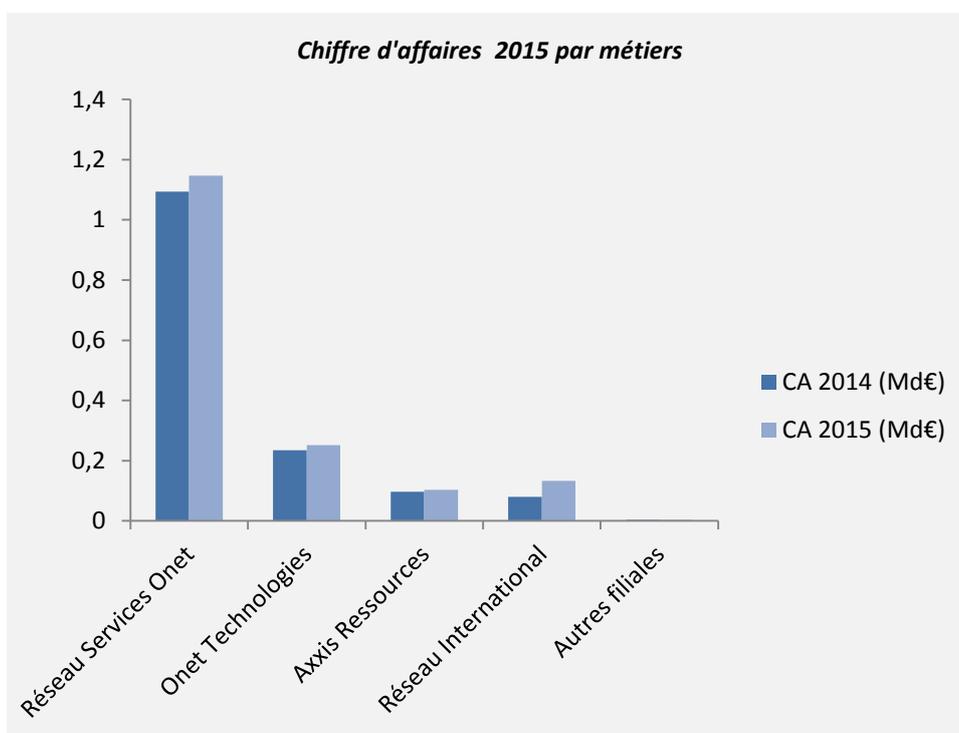
Onet est un groupe d'ingénierie et de services, détenu majoritairement par la famille Reinier depuis plus de 150 ans. Les actionnaires sont réunis au sein de la Holding Reinier, dont la gouvernance est assurée par un conseil d'administration dont les membres sont actionnaires, salariés ou externes à la société.

En ce qui concerne la société d'exploitation Onet SA, la gouvernance est organisée autour du directoire, dont le président est Denis Gasquet, et du conseil de surveillance.

En 2015, le chiffre d'affaires du groupe a progressé de 8.6% par rapport à 2014 pour atteindre 1.466 milliard d'euros .



Depuis 2015, le réseau services Onet regroupe les métiers de la propreté et services, de la sécurité humaine et électronique, des services aéroportuaires, de l'accueil et de la logistique et représente près de 70% du chiffre d'affaires du groupe.



1. Nos métiers



Propreté & Services

Propreté(tertiaire, ultra-
propreté, événementiel,
transports, process)
Services aux bâtiments,
Services aux occupants
Gestion des déchets



Sécurité

Sécurité humaine
Sécurité électronique
Vidéoprotection
Télésurveillance
Audit et conseil



Services aéroportuaires

Activités
trafic/coordination
Activités sur piste/ramp
Assistance aux passagers
Transfert
Nettoyage et services avion
Fret



Accueil

Accueil en entreprise
Accueil événementiel
Animation In&Out Store
Assistance des personnes à
mobilité réduite en milieu
aéroportuaire et ferroviaire



Logistique

Conseil et ingénierie
logistique
Pilotage des flux, gestion
des stocks et traçabilité
Manutention, chargement
et déchargement,
préparation de commandes
Transport routier et
manœuvres ferroviaires



Technologies

Ingénierie
Services nucléaires et
contrôles non destructifs
Logistique nucléaire
Démantèlement,
traitement des déchets,
désamiantage
Assistance à l'exploitation
et formation



Intérim, recrutement & formation

Intérim et recrutement,
recrutement des cadres,
formation

À nos 350 implantations en France s'ajoutent nos filiales Onet Cleaning & Services en Espagne, en Suisse et au Luxembourg ; Onet Technologies en Bulgarie et aux États-Unis. Euroliance Limited, notre réseau de partenaires privilégiés en propreté et services, accompagne nos clients dans 22 pays à travers nos 400 agences.



2. Notre identité



ONET, des énergies et des ressources pour vous accompagner dans un monde plus sain et plus fiable.



Devenir la référence de nos métiers.



Ecoute - Respect - Audace

Les valeurs de l'entreprise, écoute, respect et audace, fédèrent l'ensemble des collaborateurs pour accomplir notre mission.

3. Notre politique Développement Responsable : un présent pour le futur

Dès 2002, ONET a réfléchi sur l'identification de ses principaux enjeux en matière de responsabilité sociétale afin de construire une politique de développement responsable autour de quatre types d'engagements et de pratiques professionnelles communes.

Le déploiement des actions issues de ces engagements est décrit tout au long de ce rapport ainsi que sur le site « unpresentpourlefutur.com ».



Performance économique

- Assurer la performance économique de l'entreprise créée en 1860
- Participer au développement tant local que national
- Conjuguer les compétences en matière sociale, technique et environnementale pour proposer une offre responsable
- Satisfaire les clients



Equité sociale

- Développer l'emploi en intégrant la diversité
- Développer les compétences par la formation
- Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs



Protection de l'environnement

- Intégrer dans la politique achat des critères environnementaux et sociaux
- Privilégier des projets innovants
- Améliorer la maîtrise des consommations



Responsabilité sociétale

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation sur les problématiques de développement responsable
- Participer à des réseaux de réflexion sur le développement durable
- Participer à l'évolution des mentalités

En cohérence avec notre vision, notre ambition et nos valeurs, notre politique de responsabilité sociétale, nommée politique de Développement Responsable chez Onet, se traduit par quatre grands types d'engagements, déclinés en pratiques professionnelles.

Stratégie et Gouvernance

Engagement de notre présidence



« Convaincue depuis toujours qu'avancer en assumant nos responsabilités conforte notre position de leader, j'ai pu encore constater, en cette année de COP 21, que la question climatique responsabilise fortement les entreprises sur l'impact de leurs activités.

Le changement climatique pose de vraies questions de mutations sociétales et en conséquence mobilise une réelle créativité dans la société civile.

Penser aux formidables opportunités qu'offre ce défi plutôt qu'en redouter les contraintes est un vrai levier d'innovation et de performance.

Pour Onet, être attentif aux attentes de ses différentes parties prenantes, veiller à l'évolution de ses enjeux sociaux et environnementaux pour toujours mieux anticiper les marchés, est une priorité stratégique.

Notre démarche Développement Responsable doit ainsi continuer à s'intégrer dans nos activités, à tous les niveaux, et nous permettre de faire évoluer nos offres, nos modèles et surtout nos réflexes.

L'évolution de notre groupe vers une organisation plus agile participe pleinement à cette démarche. »

Élisabeth Coquet-Reinier – Présidente Holding Reinier Présidente du comité de pilotage Développement Responsable



« L'année 2015 a été marquée par des évolutions majeures en matière de déploiement de notre plan stratégique Triple A, initié en 2014.

Une nouvelle organisation a été déployée pour donner tout son sens à notre stratégie : proximité client, efficacité opérationnelle, innovation, international, développement, optimisation des moyens.

Des fonctions support ont été mutualisées pour plus d'efficacité et d'économies.

De nouvelles directions sont organisées : ressources humaines, développement commercial, pilotage de l'exploitation, innovation.

Des activités internationales ont pris leur essor.

Dans ce cadre, l'ensemble des collaborateurs, en lien avec nos parties prenantes, est engagé dans la transformation de notre groupe pour mieux répondre aux enjeux, non seulement économiques, mais également sociétaux et environnementaux.

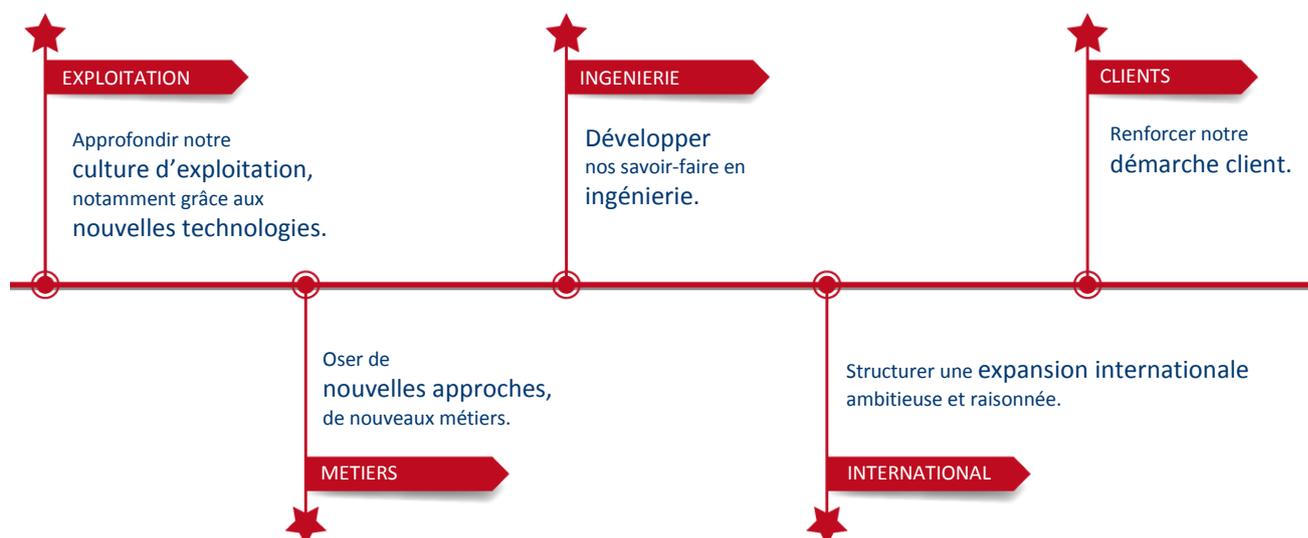
Le Développement Responsable de notre groupe contribuera à l'atteinte de nos objectifs tout en garantissant sa pérennité.

C'est pourquoi je renouvelle notre soutien au Global Compact des Nations Unies et continue à veiller à l'intégration de ses dix principes dans le déploiement de ce plan stratégique et dans notre culture d'entreprise. »

Denis Gasquet Président du directoire

1. Notre plan Triple A

Lancé en 2014, le plan Triple A s'est traduit en 2015 par la mise en œuvre d'une nouvelle organisation facilitant le déploiement des axes stratégiques rappelés ci-dessous :



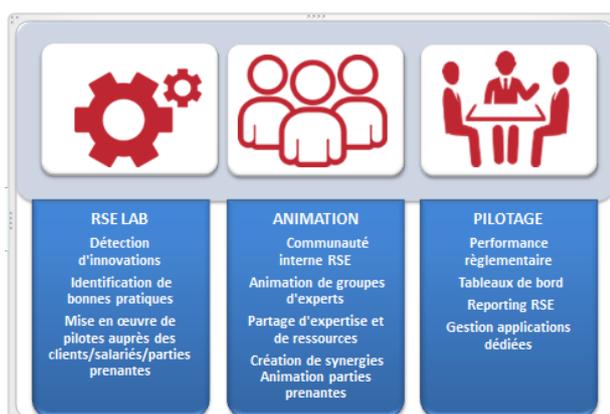
2. Pilotage de notre démarche RSE

Afin d'animer la démarche de Développement Responsable et de fournir une réponse adaptée aux enjeux de ses métiers, Onet a mis en place dès 2002 une organisation transversale à l'ensemble de ses activités.

Le comité de pilotage Développement Responsable est présidé par Élisabeth Coquet-Reinier, présidente de la Holding Reinier, et animé par la direction Développement Responsable.

Ce comité de pilotage a pour vocation de réfléchir aux orientations de la politique de responsabilité sociétale d'Onet, de valider les projets prioritaires au regard de nos enjeux. Il réunit également les différentes fonctions contributrices de ce rapport.

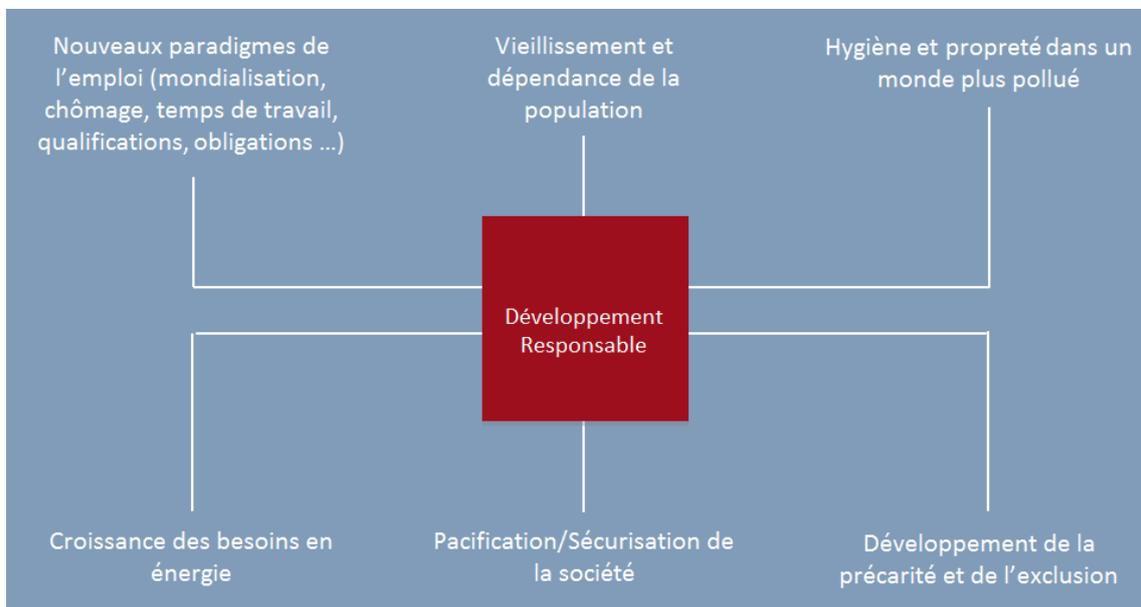
La direction Développement Responsable du groupe est en charge de déployer de manière opérationnelle la politique Développement Responsable au niveau des différents métiers d'Onet. Ses missions sont les suivantes :



Le Développement Responsable

1. Rappel de nos grands enjeux prioritaires

Cartographie des enjeux des métiers d'Onet



2. Onet soutient les dix principes du Global Compact

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

3. Impact des activités d’Onet au regard de l’ISO 26000

GOUVERNANCE Onet					
DROITS DE L’HOMME	RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	ENVIRONNEMENT	LOYAUTÉ DES PRATIQUES	QUESTIONS RELATIVES AUX CLIENTS	ENGAGEMENT SOCIÉTAL
<p>PRÉREQUIS :</p> <p>Le respect des droits de l’homme</p> <p>La lutte contre le travail des enfants</p> <p>Respects des conventions de l’Organisation Internationale du Travail (OIT)</p> <p>Lutte contre la discrimination</p>	<p>Politique de prévention des risques professionnels et de réduction des accidents de travail et des maladies professionnelles</p> <p>Respect des conditions de travail et de la protection sociale</p> <p>Respect du dialogue social</p> <p>Développement de l’employabilité</p>	<p>Maîtrise des risques de pollution et maintien de la biodiversité par réduction des effluents chimiques, des volumes de déchets</p> <p>Lutte contre le dérèglement climatique par réduction de la consommation énergétique et des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements</p> <p>Commercialisation de prestations liées à la propreté, à la sûreté des lieux et des installations, aux prestations de gestion de déchets, ventes de produits et matériels éco-responsables</p>	<p>Lutte contre les risques de pratiques anticoncurrentielles</p> <p>Lutte contre les risques de fraude</p> <p>Lutte contre les risques de corruption</p> <p>Promotion de la responsabilité sociétale à travers la marque employeur et dans la chaîne d’approvisionnement</p> <p>Entreprise familiale pérenne</p>	<p>Contribution à l’environnement sain et sûr de nos clients</p> <p>Acteur référent</p> <p>Offres innovantes</p> <p>Respect des engagements pris</p> <p>Garantir la satisfaction et la fidélisation des clients</p> <p>Communication responsable</p>	<p>Ancrage économique territorial</p> <p>Développement de l’emploi sur les territoires</p> <p>Insertion sociale</p> <p>Dialogue ou collaboration avec des ONG et/ou associations environnementales ou sociales</p>

4. Agenda des faits marquants RSE 2015

-  Fév. Partenariat avec "Nos quartiers ont des talents" (NQT) et la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE).
-  Mai. Diversity Awards Lëtzebuerg 2015 pour Onet Cleaning and Services Luxembourg.
-  Juin. Mise en place du tri par apport volontaire au siège pour un objectif de diminution de 30 % du volume de déchets.
-  Juill. Onet premier partenaire du Sustainable Literacy Test
Réalisation des audits énergétiques du bâtiment du siège social et de la flotte véhicule du groupe.
-  Sept. Lancement de l'application Greenflow pour optimiser la gestion des déchets et automatiser les reportings.
-  Oct. Premier RDV POP pour lancer la politique "Piloter Onet en Prévention" visant à renforcer la culture managériale en matière de prévention santé-sécurité.
-  Nov. Opération "Ensemble, donnons du sens à notre diversité" à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.
-  Déc. Communication des différentes initiatives d'Onet en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre à l'occasion de la COP 21.
Installation de ruches sur le toit du siège social d'Onet.

5. Périmètre et méthode de reporting

5.1 Périmètre

Seuls les indicateurs de chiffres d'affaires économiques et l'effectif global du groupe (inscrit fin de période au 31/12/15) prennent en compte l'ensemble des sociétés françaises et étrangères.

Cet effectif global est décomposé en salariés permanents, en France et à l'étranger, et en salariés intérimaires d'Axxis Ressources.

Les indicateurs de sécurité (Taux de fréquence et de gravité) concernent le périmètre total des effectifs en France (salariés permanents et salariés intérimaires d'Axxis Ressources).

L'indicateur du taux d'emploi des travailleurs handicapés concerne le périmètre total des effectifs des sociétés françaises assujetties.

L'ensemble des autres indicateurs est calculé sur les effectifs consolidés selon le périmètre intégré dans le système d'information centralisé des ressources humaines (HR Access), c'est-à-dire qu'ils couvrent uniquement les sociétés implantées en France à l'exception de : Telem, Telem Télésurveillance, Onet Technologies Inspection et Services, Sinteo, Cidel.

En conséquence, pour ces autres indicateurs, le périmètre du rapport 2015 couvre 83 % de l'effectif global inscrit fin de période du groupe, soit 1 % de moins qu'en 2014 en raison de la légère progression de l'effectif international.

5.2 Indicateurs

Une procédure définit la méthodologie et les modes de gestion des indicateurs de ce reporting Développement Responsable d'Onet. Ces indicateurs permettent de mesurer la mise en œuvre des décisions et des actions issues des engagements et des pratiques de la politique « Un présent pour le futur ».

Toutes les caractéristiques de chaque indicateur sont décrites précisément dans une fiche indicateur.

Le chapitre « tableau de bord », en fin de document, présente les indicateurs Onet consolidés au niveau :

- du groupe ;
- des structures d'organisation: Réseau de Services, Onet Technologies, Axxis Ressources, Réseau International et autres (pôle support et filiales non intégrées) ;
- des principales sociétés de chaque métier (effectif supérieur à 500 personnes ETP en équivalents temps plein) :
 - o Onet Services, Holding Reinier, SAFEN,
 - o Main Sécurité,
 - o Techman Industrie, Onet Technologies Nuclear Decommissioning, Comex Nucléaire.

Les résultats sont ceux, sauf mention contraire, de l'année civile 2015 (01/01/2015 au 31/12/2015).

Ces indicateurs sont aussi mis en regard des référentiels : Global Compact, Global Reporting Initiative et Grenelle II (article 225).

5.3 Rédaction et diffusion

Les membres du comité de pilotage ainsi que les autres contributeurs, coordonnés par la direction Développement Responsable participent à la rédaction du présent rapport. Ce rapport est transmis à l'ensemble des entités du groupe et aux représentants du personnel. Il est consultable/téléchargeable sur le portail intranet par les salariés et le site internet du groupe (www.groupeonet.com). Toutes questions ou remarques peuvent être adressées à devdur@onet.fr

Notre responsabilité sociale

L'année 2015 a été marquée par la mise en place d'une nouvelle organisation ayant pour objectif de déployer la stratégie Triple A de façon encore plus efficiente.

Parmi les différentes décisions importantes, la création d'une direction des ressources humaines unique pour l'ensemble des métiers du groupe, rattachée à la présidence, réaffirme la volonté de considérer les enjeux sociaux comme stratégiques.

Dans ce cadre, les trois axes de la politique de ressources humaines ont été priorisés :

- **Assurer la santé et la sécurité au travail.**
- **Développer tous les talents Onet.**
- **Favoriser un climat social de qualité.**

L'ensemble de ces axes a été décliné pour 2016 en objectifs, plans d'actions et indicateurs clés de performance.

1. Assurer la santé et la sécurité au travail

1.1 La politique « Piloter Onet en Prévention : POP »

Afin de redynamiser toutes ces démarches dans un cadre cohérent pour tous nos métiers et visible pour nos clients, une nouvelle politique de prévention « POP » a été relancée en 2015, portée par l'engagement de la direction au plus haut niveau. Chaque salarié du groupe doit ainsi savoir qu'il est acteur de sa propre sécurité et de celle des salariés qui l'entourent ou qu'il manage.

Cette démarche s'articule autour d'axes culturels et d'axes opérationnels visant à améliorer la culture de prévention sur l'ensemble des métiers et des pays. Elle est destinée également à coordonner toutes les thématiques santé/sécurité et bien-être au travail.



La direction vise un objectif de réduction de 50 % du taux de fréquence des accidents du travail à fin 2020. L'ensemble de la démarche s'accompagne d'une campagne de communication forte, ponctuée d'un rendez-vous annuel et international, au cours duquel tous les collaborateurs échangent et construisent sur ce sujet dans l'ensemble des filiales.

ZOOM

1.2 Maîtrise des principaux risques

► Formation sécurité du travail

Le nombre d'heures de formation dédiées exclusivement à la prévention sécurité dans l'année (référence FORMACODE) a diminué par rapport à 2014, mais représente toujours près de 20 % du total d'heures de formation délivrées. Il est à noter que l'ensemble des stages opérationnels et des compagnonnages à la prise de poste prend en compte un rappel des fondamentaux de la prévention, qui n'est pas comptabilisé dans cet indicateur.

► Prévention du risque routier

La prévention du risque routier dans le groupe Onet se traduit principalement par une harmonisation des procédures et une formation destinée à sensibiliser les collaborateurs au risque routier et à l'éco-conduite.

À fin 2015, 4 219 collaborateurs ont été formés sur un simulateur de conduite depuis le lancement de cette démarche.

En complément, les thématiques traitées ont concerné : l'arrimage des charges dans les véhicules utilitaires légers, la prévention des conduites addictives, le trajet domicile-travail, la rédaction correcte et conforme du constat amiable.

► Prévention des risques psychosociaux

Depuis 2008, date de mise en place d'une permanence téléphonique (numéro vert), le cabinet ACC Psychologues a accompagné Onet pour apporter à de nombreux collaborateurs, au travers d'une écoute professionnelle, aide et soutien, à des moments clés de leur vie.

De nombreuses interventions ont été menées dans différentes sociétés du groupe, telles que la mise en place de journées d'écoute des collaborateurs sur le terrain et d'enquêtes externes en collaboration avec les CHSCT, débouchant sur l'élaboration de plans d'action sur le terrain.

En cinq ans, plus de 1 000 collaborateurs ont été formés aux risques psychosociaux sur un niveau de prévention essentiellement secondaire et tertiaire.

Des formations « Manager responsable » à destination de l'encadrement intermédiaire des métiers du réseau services Onet intègrent un volet sur la prévention des risques psychosociaux.

Notre top-management a été formé en septembre 2015 aux fondamentaux du management. Cette initiative, « être manager chez Onet », concernera en 2016 les 250 managers du niveau infra.

Dans le cadre de la politique Piloter Onet en Prévention, une démarche plus approfondie de diagnostic sera lancée en 2016. Elle permettra de dépasser le strict cadre légal et d'évoluer de la prévention des risques psychosociaux vers un projet globale de qualité de vie au travail.

► Prévention de la pénibilité

L'année 2015 a été marquée par la mise en place d'un comité de pilotage prévention/pénibilité dont les rôles principaux sont :

- Centralisation de la veille et des évolutions réglementaires sur le sujet « pénibilité », dans le cadre de la loi du 20 janvier 2014 garantissant les systèmes de retraites et créant le compte personnel de prévention à la pénibilité et des décrets de décembre 2015.

- Coordination de groupes de travail par métier sur la réalisation des diagnostics, la mise en œuvre des actions organisationnelles et techniques.

- Participation aux travaux de branches sectoriels visant à établir des référentiels de pénibilité par métier.

► Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Cette pathologie représentant 98 % des maladies professionnelles du secteur d'activité propreté. En conséquence, Onet a initié depuis 2009 un plan TMS pour les métiers de la propreté.

L'année 2015 a été axée sur la poursuite du dispositif en particulier en renforçant le réseau des référents d'agents préventeurs TMS (APTMS). L'objectif (fixé à 65 APTMS) a été atteint puisque 70 référents ont été formés à fin 2015.

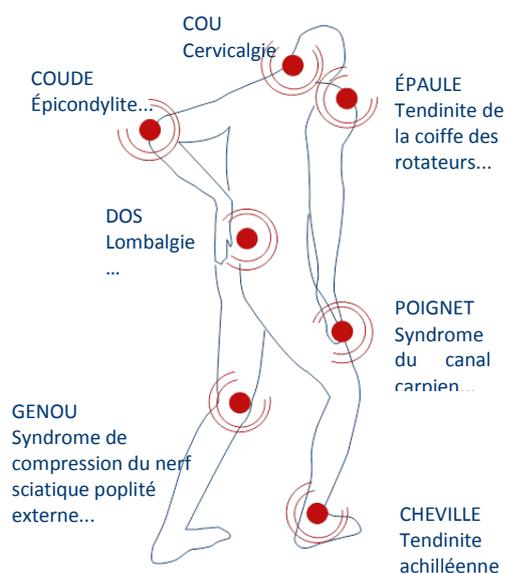


Schéma : articulations du corps touchées par les TMS

Ce diplôme, accrédité par l'INRS (organisme spécialisé dans la prévention des risques professionnels), sanctionne un cycle long de formations à la fois en groupe et en agence de proximité sur le terrain. Ces agents préventeurs TMS ont pour mission de diffuser largement la démarche au sein de leur périmètre.

En outre, des formations d'échauffements musculaires ont été dispensées à environ 140 collaborateurs.

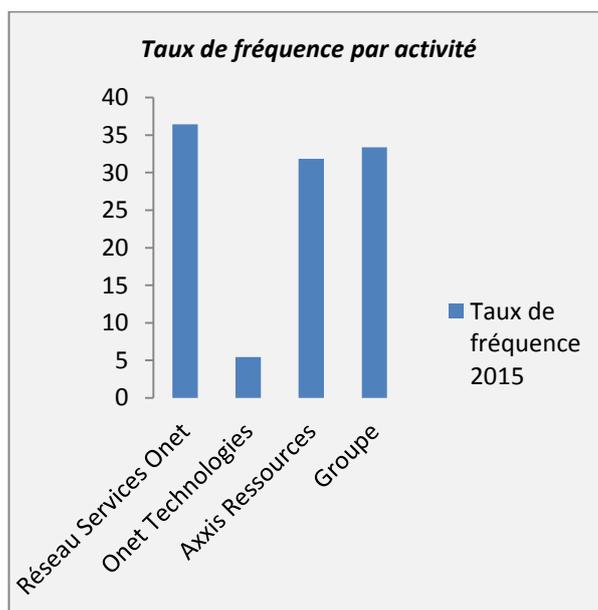
En conclusion, cette démarche permet le partage des bonnes pratiques et la mise en place d'actions pérennes pour améliorer les conditions de travail en luttant efficacement contre les TMS.

1.3 Analyse de la sinistralité

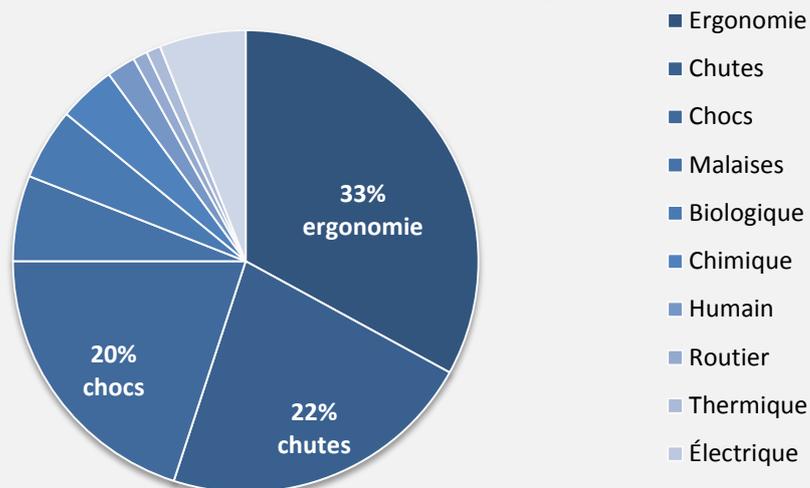
► Nombre d'accidents du travail

La comparaison sur douze mois glissants à fin décembre 2015 et fin décembre 2014 montre un début d'amélioration du taux de fréquence des accidents du travail au niveau consolidé du groupe. Il est à noter que cette amélioration est significative surtout pour les métiers du nucléaire et de l'intérim. Le taux de gravité consolidé pour l'ensemble du groupe s'est maintenu.

L'analyse des accidents de travail indique que les trois premières causes sont liées aux gestes et postures, aux chutes de plain-pied et à des chocs.



Répartition des causes d'accidents par typologie en 2015



► Nombre de maladies professionnelles

Une évolution de l'indicateur a été retenue à compter de 2015, ne sont comptabilisées que les maladies professionnelles imputables à l'entreprise et donc enregistrées sur les comptes employeurs 2015 du groupe.

En 2015, 107 maladies professionnelles ont été ainsi comptabilisées, soit une baisse de 12 % par rapport à 2014 (donnée recalculée sur la même base).



À fin 2015 et en cumul depuis 2009 :

- Plus de 4 200 collaborateurs formés avec un simulateur de conduite à la prévention du risque routier.
- Plus de 1 000 collaborateurs formés à la prévention des RPS.
- Plus de 70 référents formés à la prévention des TMS.

ZOOM

2. Développer tous les talents Onet

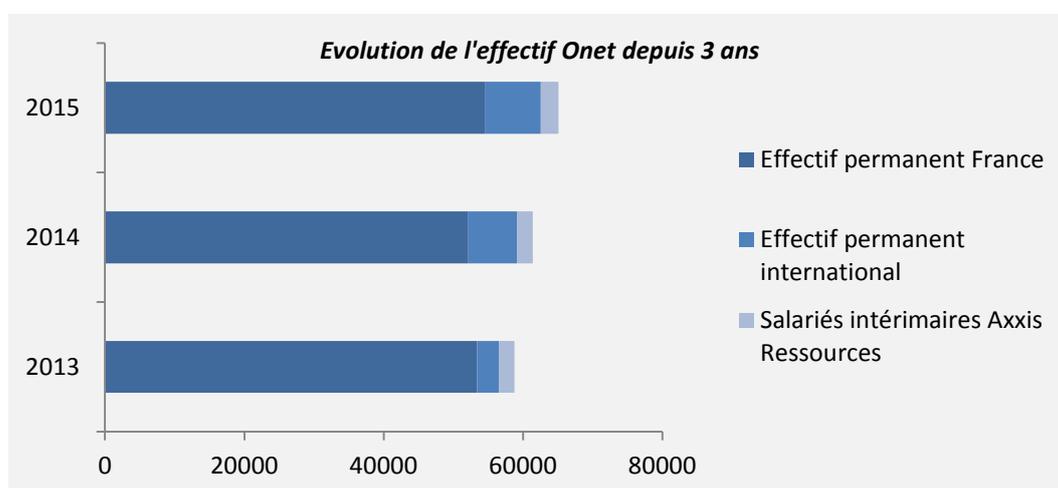
2.1 L'évolution de l'effectif du groupe et la diversité des profils (analyse zone France)

► Croissance de l'effectif du groupe (France & international)

Onet compte 65 105 collaborateurs en 2015, soit un effectif en hausse de 6 % par rapport à 2014.

Cette évolution favorable s'explique principalement par la croissance des effectifs du réseau international (+ 11 %) : croissance de Seralia acquis en 2014, rachat de EPM (USA) en sécurité incendie en centrales nucléaires en 2015.

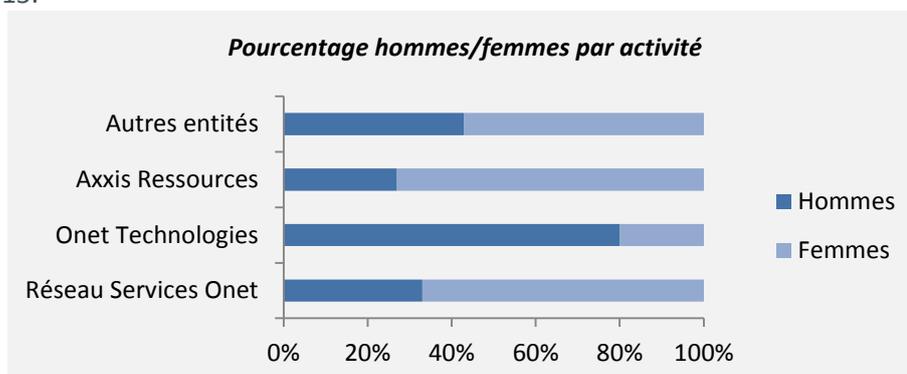
87,7 % des salariés sont basés en France. Sur cette population, la croissance est de plus de 5 %.



► Parité

Au total, nos effectifs comptent 65 % de femmes, mais cette répartition est très variable en fonction des métiers.

Le pourcentage de femmes cadres ou assimilés continue à progresser lentement et représente 27 % à fin 2015.



Dans les métiers du réseau services Onet, il y a aussi un contraste important entre les métiers de la

propreté dans lesquels les effectifs ouvriers sont très majoritairement féminins (74 %), alors que la situation est Inverse pour les métiers de la sécurité humaine (87 % d'hommes).

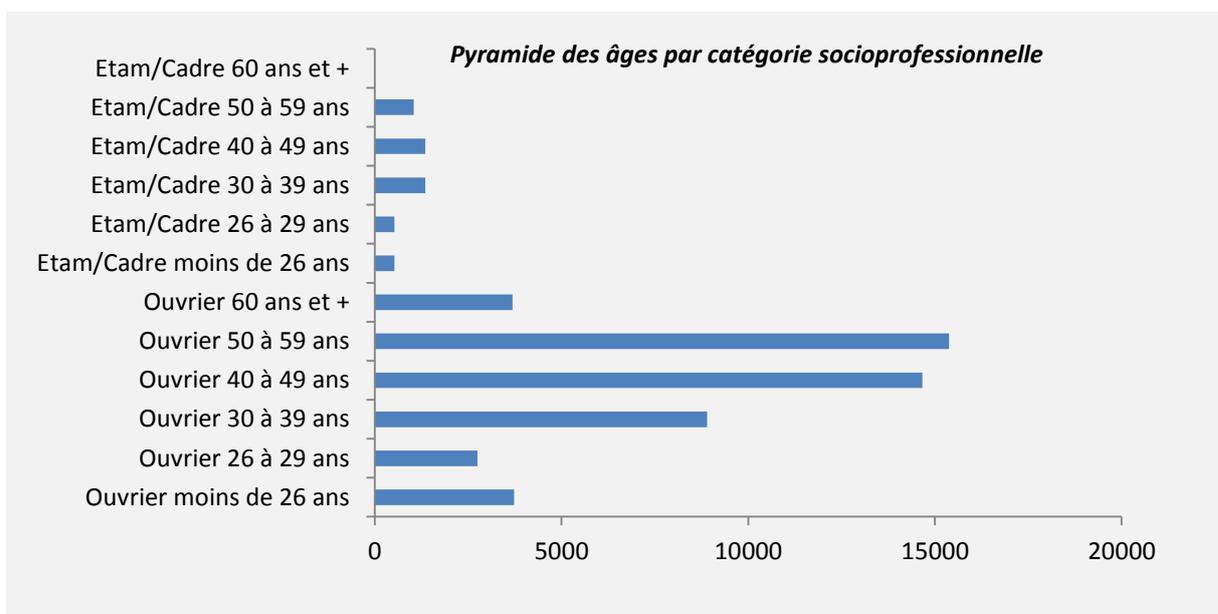
La démarche visant à diminuer le travail en horaires décalés et/ou fractionnés (tôt le matin, tard le soir) permet d'alléger les contraintes pour les salariés très majoritairement féminins des métiers de la propreté. Cette évolution participe aussi à la valorisation du métier en modifiant en profondeur le regard des occupants/clients sur ces salariés et enfin peut générer également un bénéfice environnemental partagé et une meilleure maîtrise des coûts associés.

Dès 2009, Onet a signé la première charte pour le développement du travail en journée (Nantes), et a ensuite participé à l'élaboration de la boîte à outils dédiée, au côté de la Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) avec le service des Achats de l'État (SAE).

► Pyramide des âges

À l'image de la population active française, on peut constater un vieillissement de notre effectif. En 2015, la population âgée de plus de 40 ans représente 67 % des effectifs français.

En conséquence, une réflexion est menée au niveau de la politique des ressources humaines pour améliorer les plans d'action destinés au recrutement des jeunes.



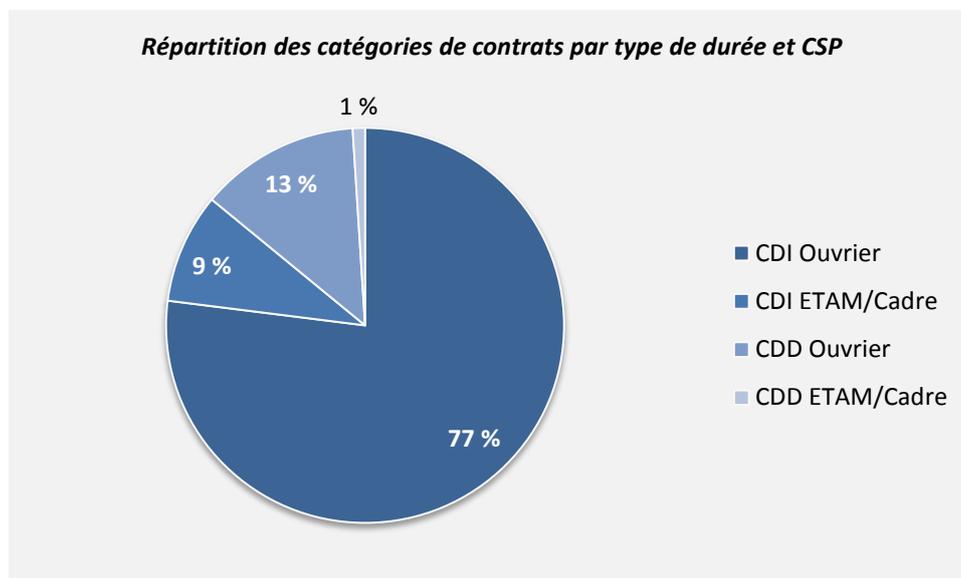
Le département emploi & ingénierie sociale d'Onet et d'Axxis Ressources a participé à la première édition de « Jeunes d'Avenir » Marseille-Provence en juin 2015.

À la différence des forums d'emplois traditionnels, celui-ci était placé sous le signe de l'action et du dynamisme, avec un parcours original. Les candidats pouvaient en effet participer à des ateliers, notamment de création de CV, être coachés sur les entretiens, en français comme en anglais, être conseillés avant de rencontrer les entreprises présentes.

Élisabeth Coquet-Reinier, présidente de la Holding Reinier, s'est rendue à cette édition avec d'autres élus du MEDEF 13, en sa qualité de vice-présidente en charge de l'emploi, pour saluer cette belle initiative et soutenir les salons « Jeunes d'Avenir ».

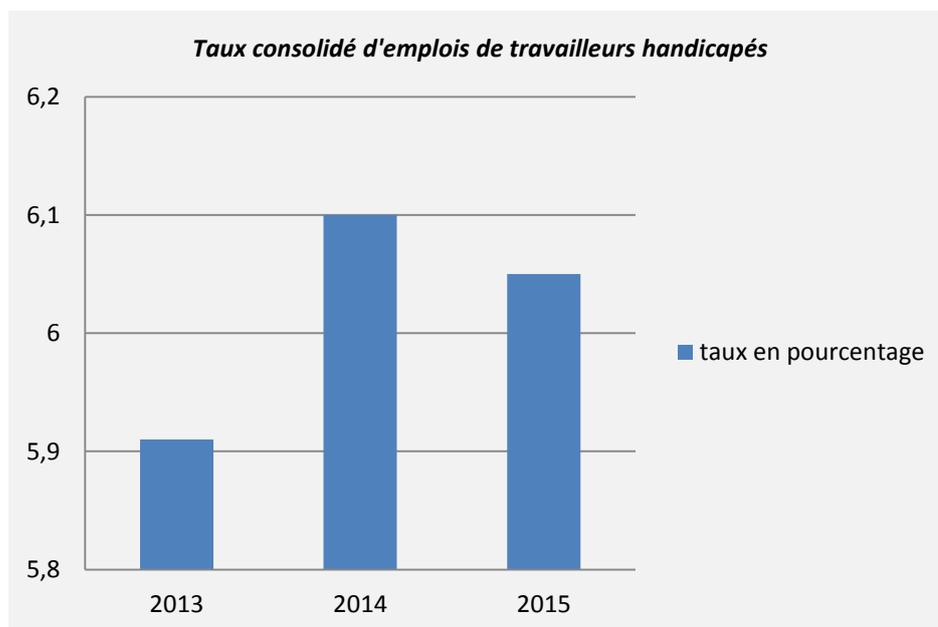
► Typologie des contrats

86 % des collaborateurs sont employés en CDI. L'ancienneté moyenne d'encadrement est de neuf ans, celle de la population ouvrière est de cinq ans. La majorité des effectifs ouvriers appartient aux métiers de la propreté ou de la sécurité. Sur l'effectif du périmètre intégré, la population d'encadrement (cadre + maîtrise) a progressé de 4,7 % par rapport à 2014.



► **Travailleurs handicapés**

Le taux consolidé d'emploi de travailleurs handicapés (tous métiers, en France) s'est maintenu en 2015. Une différence est toujours observée en fonction des métiers.



Les principales actions menées en 2015 en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ont été :

- La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

Onet a fait de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées du 16 au 22 novembre 2015 un acte fort de communication. Le but était de mobiliser les collaborateurs autour d'un enjeu de société, à savoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui représentent plus de 2,5 millions de personnes en France.

Le message « Ensemble, donnons du sens à notre diversité » vise à faire du handicap une cause commune, en faisant de la différence une valeur à partager avec le grand public comme avec les clients.

Outre une conférence sur l'emploi donnée par Philippe Arnaud lors des états généraux du handicap, organisée par l'APF, plusieurs actions de sensibilisation ont été menées par Onet au cours de cette semaine : affichage, concours de selfies, quiz...

- Développement de l'offre dynamique sociale et des partenariats avec les acteurs du secteur adapté et protégé

Depuis la signature du partenariat APF, le 12 février 2014, Onet développe et promeut auprès de ses clients son offre de service socialement responsable : « Offre Dynamique Sociale ». Onet concourt de fait au développement de l'emploi des personnes en situation de handicap en l'inscrivant comme un atout différenciant de son offre de service.

En effet, cette offre apporte à nos clients une réponse qualitative à leurs besoins opérationnels tout en conjuguant deux éléments :

- ✓ L'insertion et la professionnalisation de personnes en situation de handicap.
- ✓ La rétrocession d'unités bénéficiaires travailleurs handicapés

Dans le cadre de ses actions en faveur des personnes en situation de handicap, l'APF gère son propre réseau de travail protégé et adapté sous l'enseigne APF Entreprises. Plus de 30 métiers sont maîtrisés au sein de ce réseau, qui compte une cinquantaine d'établissements répartis sur le territoire national. L'APF emploie ainsi directement environ 3 000 professionnels en situation de handicap, acteurs économiques réels du paysage social français.

- Collaboration avec JOB IN LIVE

Afin de développer de nouvelles solutions dans sa politique d'emploi TH, Onet a démarré une collaboration avec le cabinet JOB IN LIVE, un des experts français dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées. JOB IN LIVE accompagne le groupe dans le cadre de sa politique de recrutement et d'insertion des travailleurs en situation de handicap : audit, sourcing, support au réseau...

- Campagne de déclaration obligatoire des emplois de travailleurs handicapés (DOETH)

La campagne visant à préparer la DOETH a démarré en octobre 2015 et a permis de sensibiliser les collaborateurs opérationnels à la préparation de ces déclarations qui représente un suivi administratif important compte tenu de nos effectifs. Un kit avec un mode opératoire a été diffusé au réseau et un suivi mensuel a été réalisé pour optimiser nos contributions AGEFIPH.



86 % des collaborateurs sont en CDI.

65 % de femmes, dont 27 % de cadres ou assimilés.

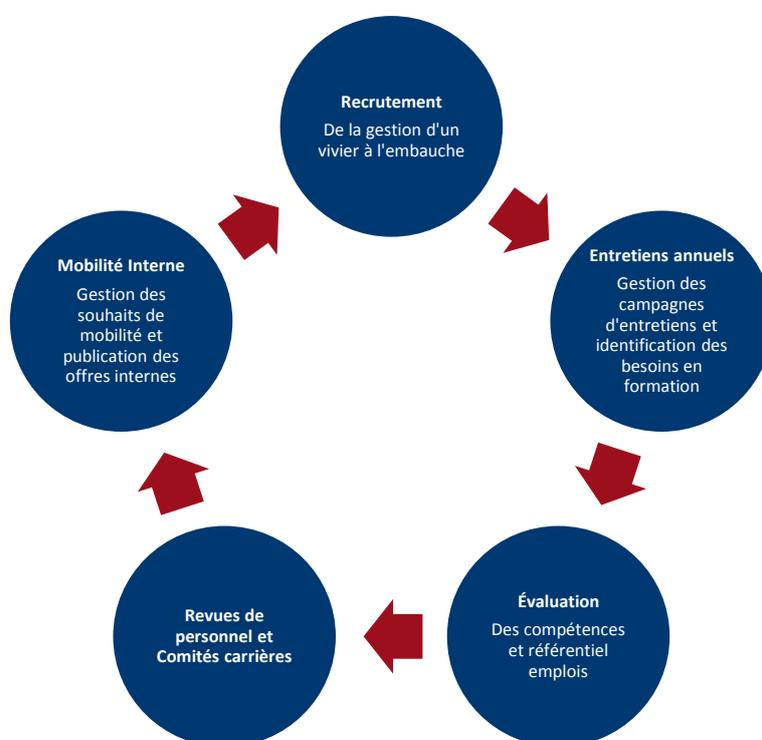
La population âgée de plus de 40 ans représente 67 % de notre effectif.

Le taux consolidé d'emploi de travailleurs handicapés s'est maintenu en 2015 légèrement au-dessus de 6%.

ZOOM

2.2 Recruter et insérer

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur la mise en œuvre de l'outil Cap'Talent, dont le déploiement en 2015 a concerné l'ensemble des métiers du groupe. Les volets traités à travers cet outil sont décrits dans le schéma ci-dessous.



La mise en œuvre de différents outils et techniques de recrutement comme OASIS diversité permet de fiabiliser l'adéquation poste/profil et la promotion de la diversité, intégrant ainsi un des objectifs de la Charte de la diversité signée en 2006.

Ce dispositif s'articule autour des actions suivantes :

- ✓ Un partenariat avec les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, mission locale, écoles, associations, job board...).
- ✓ Une communication sur nos métiers et les carrières auprès des différentes sources de recrutement (forums, écoles, CFA, associations...).
- ✓ Des référents en recrutement formés aux outils et techniques dans chaque agence.
- ✓ Un système de gestion des candidatures permettant de répondre dans les délais aux besoins en recrutement.
- ✓ Une gestion coordonnée de l'intégration des nouveaux collaborateurs avec « Mon passeport Onet ».

L'intégration des publics éloignés de l'emploi étant au cœur de nos préoccupations, notre démarche s'appuie aussi sur les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) propreté et leurs trente implantations.

Les neuf GEIQ présents sur l'ensemble du territoire sont pilotés et gérés par leurs entreprises adhérentes, mobilisées pour favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail. Ainsi, ces groupements sélectionnent, recrutent, et mettent à disposition de leurs adhérents, des salariés en contrat d'apprentissage ou d'insertion.

Ils répondent ainsi aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et aux enjeux des politiques publiques en faveur de l'emploi.

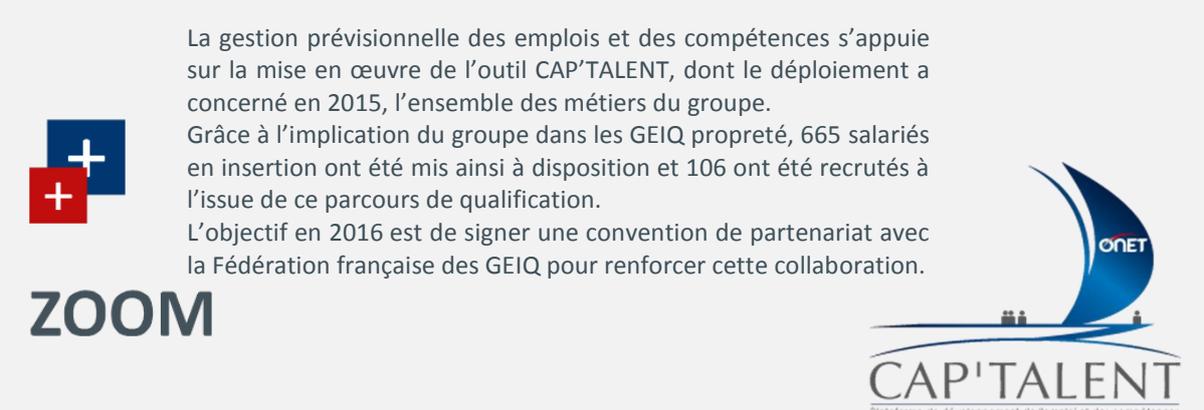
45 agences Onet sont adhérentes d'un GEIQ (sur les 47 qui ont un GEIQ sur leur territoire). Leurs représentants siègent au sein des conseils d'administration des neuf GEIQ et assurent la présidence ou sont membres du bureau de huit d'entre eux.

En 2015, 665 salariés en insertion grâce à ce dispositif ont été mis à disposition au sein d'une agence Onet et 106 ont été recrutés à l'issue de leur parcours.

À l'international, les actions en faveur de la diversité sont aussi promues par le groupe.

Le 12 mai 2015, Onet Cleaning and Services Luxembourg a reçu un Award dans la catégorie « recrutement et intégration ». Cette manifestation met à l'honneur la promotion de la diversité au sein des organisations.

L'objectif de ce prix est de mettre en lumière et récompenser les meilleures pratiques en matière de gestion de la diversité.



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur la mise en œuvre de l'outil CAP'TALENT, dont le déploiement a concerné en 2015, l'ensemble des métiers du groupe.

Grâce à l'implication du groupe dans les GEIQ propreté, 665 salariés en insertion ont été mis ainsi à disposition et 106 ont été recrutés à l'issue de ce parcours de qualification.

L'objectif en 2016 est de signer une convention de partenariat avec la Fédération française des GEIQ pour renforcer cette collaboration.

ZOOM

ONET

CAP'TALENT
Plateforme de développement de l'emploi et des compétences

2.3 Déployer une véritable politique de formation

► Le plan de formation

L'école interne de formation professionnelle Onet, créée en 1982, permet ainsi le développement et l'actualisation des savoir-faire de nos collaborateurs, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, et propose un catalogue de formation de plus de 150 stages.

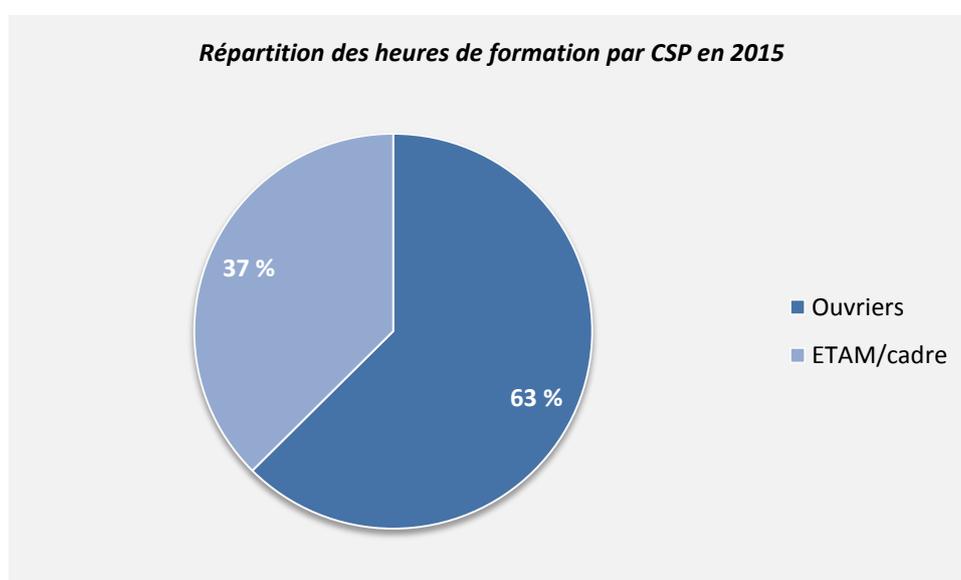
Depuis deux ans, la démarche pédagogique s'est enrichie avec la création de modules e-learning et la mise à disposition d'outils de pilotage sur le développement personnel, le plan managérial ou le team building.

En 2015, notre département de formation a géré plus de 170 400 heures de formation imputables. Ce volume d'heures a baissé significativement (près de 20 % en moins) comparé à celui de 2014, en particulier à cause du délai de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle de 2014.

En effet, l'année 2015 a été une année perturbée par la déclinaison de cette loi sous forme d'accords de branche. De nombreuses incertitudes sur le montant des budgets conventionnels et sur les prises en charge des actions sur les fonds mutualisés ont orienté les dépenses en faveur des formations réglementaires et de sécurité, en reportant les autres actions.

La branche professionnelle du travail temporaire a été une exception, car le législateur a imposé des négociations en septembre 2014. Le cadre pour le travail temporaire a été clair dès début 2015. On constate qu'Axxis Ressources a augmenté en 2015 son nombre de stagiaires (+ 16 %) et son volume horaire de formation (+ 38 %).

Il est toutefois important de signaler que l'intégration des formations non imputables augmente le volume annuel d'heures de formation à 219 166 heures touchant ainsi plus de 16 300 stagiaires.



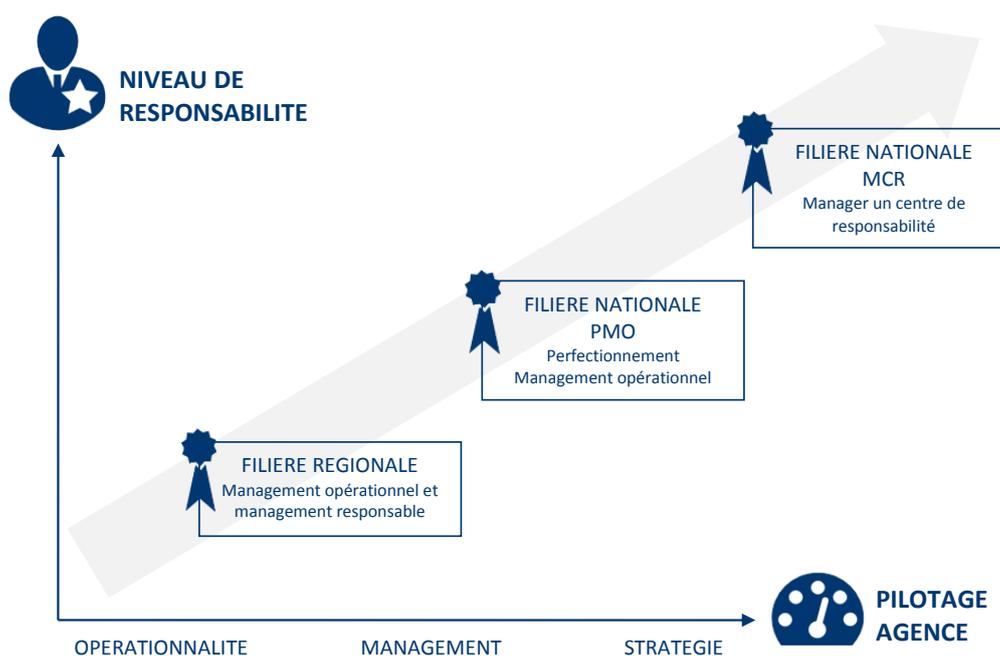
La répartition par catégorie socioprofessionnelle des stagiaires met toujours en valeur l'investissement réalisé en faveur du perfectionnement par métier des ouvriers, puisque cette catégorie représente plus de 63 % du nombre de stagiaires.

► Formations aux écrits professionnels

En 2015, 61 personnes ont été formées aux écrits professionnels leur permettant d'acquérir les bases de l'expression orale et écrite, ainsi qu'à la lecture du français à partir du vocabulaire professionnel. L'investissement en formation est lourd puisqu'il s'agit de programmes de 250 heures, mais de nombreux bénéfices sont régulièrement observés. Les cours n'étant pas entièrement centrés sur les aspects techniques du métier, les salariés améliorent leur pratique de la langue française au-delà de la vie de l'entreprise. Leur motivation renforcée favorise leur fidélisation et des retours très positifs de la part des clients ont été enregistrés, car la communication avec ces agents est meilleure sur leurs sites.

► L'université Onet pour le personnel encadrant

Depuis plus de trente ans, cette filière interne favorise la promotion du personnel d'encadrement. Elle contribue à la réussite des collaborateurs motivés par une progression de carrière. Grâce à l'université, les agents de maîtrise et les cadres perfectionnent leurs connaissances. Elle nous permet également de sélectionner et de former le futur encadrement des agences de proximité.



Plus de 219 000 heures de formation dont 170 400 heures imputables en 2015.
Durée moyenne de formation : 23 heures par salarié formé.
71 certificats de qualification professionnelle.
Plus de 60 personnes formées aux écrits professionnels (programme de 250 heures).

ZOOM

3. Favoriser un climat social de qualité

Ce dernier axe rejoint notre premier enjeu social qui est de préserver la santé et la sécurité des salariés, et au-delà, de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue en matière de qualité de vie au travail.

Travailler sur l'amélioration du bien-être au travail et la motivation des salariés s'appuie sur différents projets lancés en 2016 :

- ✓ Mesure de la satisfaction des collaborateurs à l'échelle du groupe (t0), accompagnée par un intervenant externe.
- ✓ Élaboration et suivi du plan d'action suite à l'enquête de satisfaction.
- ✓ Formation des managers « Être manager chez Onet ». Cette formation est destinée aux directeurs/responsables d'agence ou d'activité, aux responsables fonctionnels. L'objectif de cette initiative est d'accompagner la transformation de l'entreprise (centralisation des fonctions support, rapprochement de métiers, transversalité entre les activités...).

L'accompagnement au changement doit être dispensé prioritairement aux managers, qui portent le déploiement de la stratégie. Ils déclineront à leur tour auprès de l'ensemble des collaborateurs, les méthodes et les outils acquis : la culture et les valeurs de l'entreprise, les fondamentaux du management, la communication interpersonnelle, la prévention des risques psychosociaux.

Notre responsabilité environnementale

Les principaux enjeux environnementaux communs à nos métiers peuvent être regroupés sous les trois thématiques suivantes :

Maîtriser les risques de pollution et préserver la biodiversité par la réduction des effluents chimiques, du volume de déchets issus de nos activités.

Lutter contre le dérèglement climatique par la réduction de la consommation énergétique et des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements.

Commercialiser des prestations visant l'amélioration du cadre de vie ou de travail (propreté, sûreté, gestion des déchets), ventes de produits et matériels éco-responsables, conseil en performance énergétique.

La réussite de ces enjeux se traduit notamment dans notre politique « Un présent pour le futur », par le développement d'achats responsables, de projets innovants intégrant ces enjeux et la maîtrise des consommations et des pollutions liées à nos activités.

1. Intégrer dans la politique achats des critères environnementaux et sociaux

1.1 Politique achats

Depuis 2002, la direction des achats du groupe ainsi que Prodim (négoce de matériels, produits et consommables pour la propreté) prennent en compte cette démarche plus respectueuse de l'homme et de l'environnement dans l'achat de matériels, de produits et dans le développement de nouveaux process.

Pour enrichir ses pratiques, le groupe a adhéré en 2011 à l'Observatoire des achats responsables (ObsAR) et participe régulièrement à ses travaux.

Onet a signé en 2013 la Charte relations fournisseurs responsables. Conçue en 2010 par la Médiation interentreprises et le Conseil National des Achats (CDAF) cette charte a pour but d'inciter les entreprises à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs.

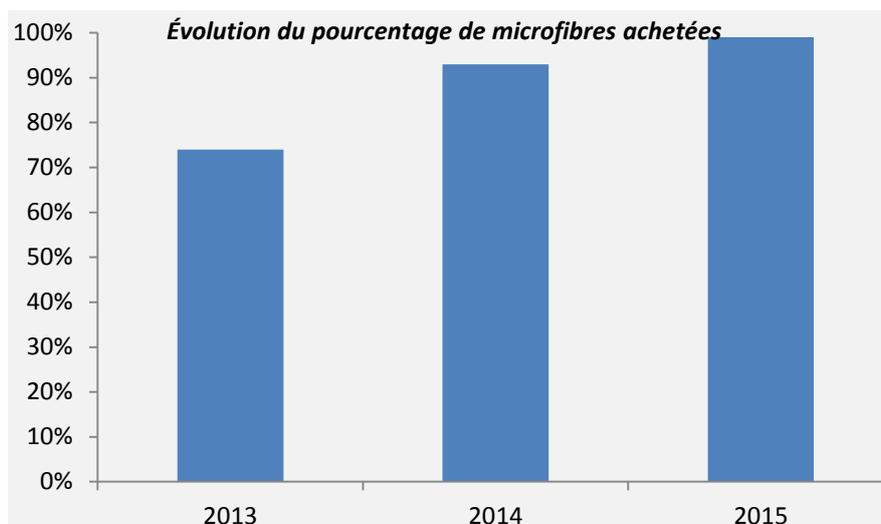
1.2 Achats de consommables par métier

► Achats de microfibrés

La microfibre est une fibre textile, caractérisée par sa finesse (1 km de fils pèse moins d'un gramme). Parce qu'elle est 50 fois plus petite qu'une fibre coton, la microfibre permet de capter efficacement les salissures dans les moindres porosités et d'absorber une grande quantité d'eau. La microfibre limite le recours aux agents chimiques et est lavable en machine, et donc réutilisable.

On constate une progression de l'utilisation des supports en microfibre. En effet, de 93,28 % d'essuyages commandés en 2014, on passe à 99,18 % en 2015. Les agences Onet Propreté et Services travaillent presque exclusivement avec des supports en microfibre.

Parallèlement, l'utilisation de chiffons en vrac continue à diminuer (baisse de 6 % de 2014 à 2015).



► Produits à certification environnementale et produits concentrés

En 2015, un peu plus d'un tiers des produits utilisés par Onet ont une certification environnementale.

Onet continue la promotion de l'utilisation de la gamme INNUSCIENCE caractérisée par une certification Ecolabel européen, une biodégradabilité de 95 % à 99 % en moins de 14 jours, sans composés organiques volatils, phosphates, allergènes et avec des conditionnements conçus pour une empreinte carbone minimale.

On constate néanmoins une légère baisse entre 2014 et 2015 des produits certifiés (30,06 % en 2015 contre 34,31 % en 2014). En revanche, l'utilisation des produits concentrés progresse lentement (6,1 % en 2015 contre 5,7 % en 2014). Commander des produits concentrés permet de réduire le coût et les émissions de gaz à effet de serre par kilo de produits actifs transportés puisque les contenants ne renferment plus d'eau.

Une campagne de sensibilisation renforcée devra être menée en 2016 auprès d'Onet Propreté et Services et de ses clients pour améliorer encore l'impact de nos activités sur l'environnement.

1.3 Achats généraux

► Papier et dématérialisation

En 2015, la consommation totale de papier dans le groupe a légèrement diminué en valeur absolue (-1,1 %), mais au regard de l'augmentation des effectifs français (+5 %) ou du volume d'affaires (+8 %), cette amélioration est significative. De plus, 98 % des papiers utilisés sont écoresponsables.

Onet poursuit sa démarche en travaillant sur des projets de dématérialisation de flux qui évitent les impressions de papier à la source. En 2015, Onet a par exemple mis en place l'envoi informatique des factures clients signées. Onet dispose donc désormais d'une chaîne complète de dématérialisation pour ses factures clients avec échange de fichiers informatisés (EDI) pour les plus grosses factures.

► Électricité

Depuis 2007, Onet a pris des mesures en faveur de l'efficacité énergétique et a eu recours aux énergies renouvelables (3 140 certificats Équilibre EDF en 2015).



99 % de supports d'essuyage en microfibre.
30,06 % de produits de nettoyage à certification environnementale.
98 % de papiers écoresponsables.
30 % d'énergies renouvelables (certificats Équilibre EDF).

ZOOM

2. Privilégier des projets innovants

Qu'il s'agisse d'idées innovantes pour améliorer le quotidien ou de véritables axes de développement de nos métiers, l'innovation est au cœur des enjeux d'Onet.

► Onet INNOV' le challenge

Onet a poursuivi en 2015 son challenge innovation avec le lancement de « Onet INNOV' le challenge » en octobre. Ce challenge s'oriente de plus en plus vers nos équipes présentes sur le terrain avec des coordinateurs innovation dans chaque direction régionale et des événements organisés dans chaque région pour faire remonter les bonnes idées.



► Onet Technologies et le démantèlement de Fukushima

Au terme d'un appel d'offres international, les opérateurs japonais ont sélectionné une offre française d'étude pour la découpe des débris de combustible fondus dans les réacteurs accidentés de Fukushima. Cette sélection par le MRI (Mitsubishi Research Institute) aux côtés de deux offres japonaises constitue l'aboutissement d'un an de travail pour Onet Technologies et le CEA. Cette attribution intervient alors que l'expertise et le savoir-faire d'Onet Technologies dans le domaine des techniques de démantèlement par téléopération ont déjà été retenus deux fois depuis 2013 au Japon.

► Onet Technologies et le projet ASTRID

Ce projet de démonstrateur technologique de 4e génération porte sur un réacteur à neutrons rapides refroidi au sodium. Il s'agit d'options technologiques en rupture, sur lesquelles les équipes d'Onet Technologies apportent leur expertise aux côtés du CEA, maître d'ouvrage de ce projet.

L'enjeu technologique de ce réacteur est de pouvoir tirer cent fois plus d'énergie de la ressource disponible que ne le font les réacteurs actuels, mais la sûreté est au cœur de la contribution de nos équipes au projet ASTRID.

► Onet Propreté et Services et PRODIM

Prodin travaille à l'amélioration des produits respectueux de l'environnement. Par exemple, avec ses fournisseurs de produits de nettoyage utilisant des biotechnologies, des réflexions communes sont menées pour perfectionner les procédés de manière continue en tenant compte des retours du terrain (amélioration des bouchons doseurs, des centrales de dilution...).

► SINTEO et le label EFFINERGIE

Sinteo a accompagné le promoteur Fulton sur les missions d'AMO HQE/Effinergie+ et de maîtrise d'œuvre des fluides depuis le démarrage. En mai 2015, l'ouvrage a reçu la certification HQE™ Bâtiments tertiaires associée au label de haute performance Effinergie+.

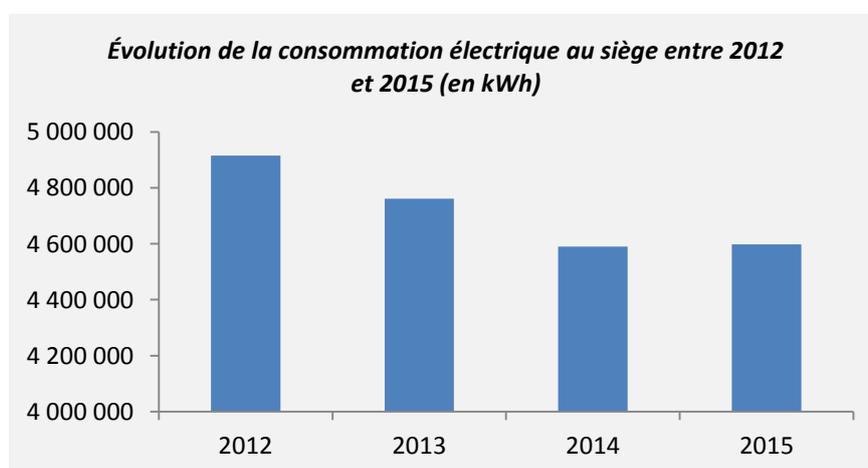
Ce bâtiment à ossature 100 % bois se caractérise par une forte isolation thermique, un vitrage performant, un rafraîchissement assuré par un système de ventilation naturelle intelligent, des panneaux solaires photovoltaïques. Ces divers éléments permettent une réduction de 43 % des consommations énergétiques par rapport à la RT 2012.

3. Améliorer la maîtrise des consommations

3.1 Consommation de ressources

► Consommation électrique du siège

La conjugaison de bonnes pratiques d'éco-gestes et de conditions climatiques plutôt favorables nous a permis de réduire notre consommation énergétique de 6,46 % en quatre ans.



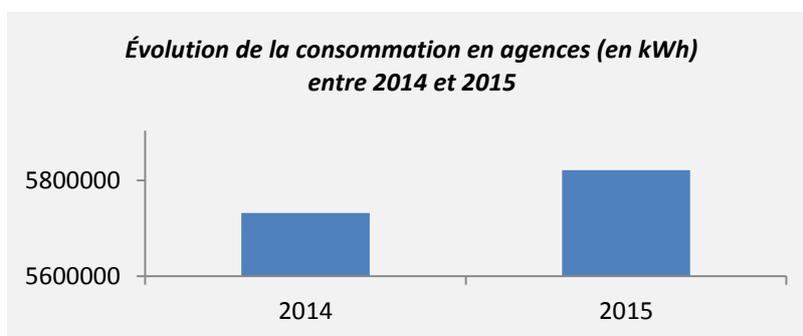
En juillet 2015, un audit énergétique de notre siège social a été réalisé par Sinteo (loi n° 2013-619 du 16 juillet 2013 et décrets associés). Cet audit a analysé notre consommation énergétique poste par poste. Par exemple, notre data center, gérant l'ensemble des infrastructures et données informatiques du groupe, consomme 36 % de l'énergie électrique annuelle du siège.

Suite à cet audit, un ensemble de mesures a été planifié pour continuer à réduire notre consommation énergétique. Pour 2015-2016, les principales actions sont la programmation d'une coupure des centrales de traitement d'air en période d'inoccupation, l'augmentation d'un degré de la température de consigne de la salle serveur, l'optimisation de la programmation de l'installation de chauffage.

Une réflexion est menée sur la mise en place de logiciels de gestion de l'énergie des postes de travail en 2017.

► Consommation électrique des agences

Pour la première année, les informations de la consommation de nos agences en 2014 et 2015 sont exploitables. Une augmentation de consommation de 1,5 % a ainsi été constatée.

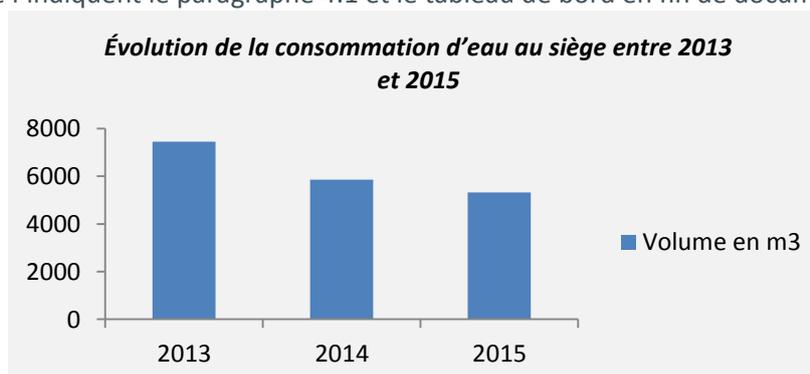


Nous allons donc pouvoir, à partir de ce constat et en utilisant les préconisations techniques ou de bonnes pratiques de notre audit énergétique du siège, mettre en place des actions spécifiques sur notre réseau d'agences.

► Consommation d'eau du siège

L'indicateur de consommation d'eau est communiqué uniquement pour le siège social. Entre 2014 et 2015, la consommation d'eau a diminué de 9,1 %.

Sur les implantations Onet, l'eau est essentiellement consommée sur les sites des clients et donc impossible à consolider. Toutefois, nous développons depuis plusieurs années des procédés techniques permettant de réduire ces consommations : microfibrilles, matériel économe en eau et en produit (comme l'indiquent le paragraphe 4.1 et le tableau de bord en fin de document).

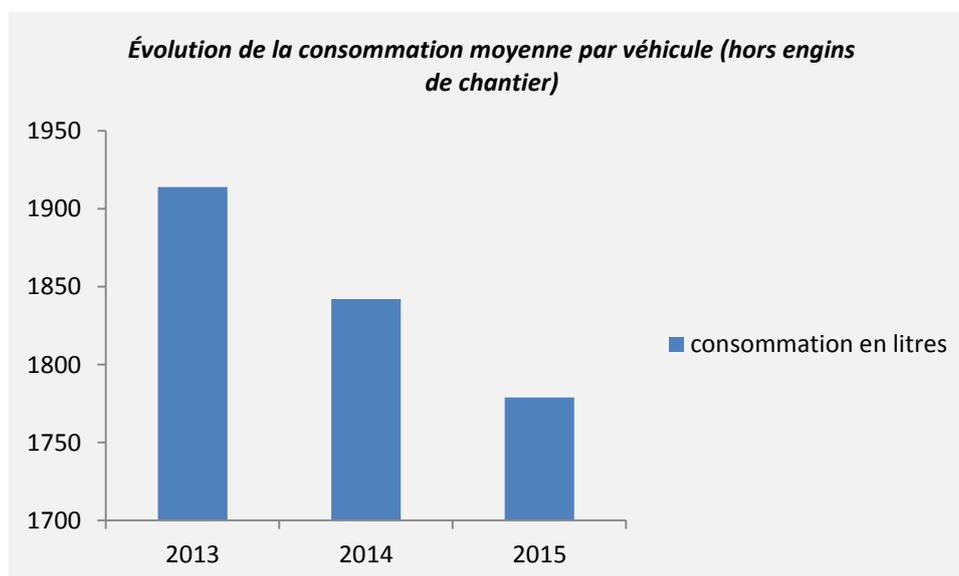


Pour rappel : L'augmentation importante de consommation d'eau constatée entre 2013 était due à une fuite. Un dispositif antifuite a été installé immédiatement après le constat, afin que ce type d'incident ne se reproduise plus.

► Consommation de carburant du groupe

La consommation moyenne de carburant par véhicule (tous types de véhicules assurés hors engins de chantier) a diminué de 7 % en trois ans (2013-2015). La consommation moyenne de la flotte (véhicules de service et de fonction) a suivi exactement la même tendance.

Ces progrès en matière de consommation de carburant sont le résultat d'un travail de sensibilisation effectué auprès de nos collaborateurs via un dispositif d'information et de recommandation (mails, affichages), des formations à l'éco-conduite, ainsi qu'au renouvellement de la flotte qui prend toujours plus en compte les critères environnementaux. 62 % des véhicules de la flotte ont un taux d'émission inférieur à 130 g de CO₂/km (pour 53 % en 2013).



(*)Attention : La consommation totale de carburant prend tout le parc de véhicules en compte, y compris les engins de chantier. En revanche, le nombre véhicules ne comptabilise pas les engins de chantier, la consommation moyenne de 1 779 litres est donc surestimée.

En 2015, Sintéo a réalisé un audit énergétique de la flotte automobile du groupe et a conseillé des solutions pour continuer à améliorer notre consommation et réduire nos émissions. Ces préconisations seront étudiées en 2016 pour prioriser les actions à mettre en place.



Réduction de la consommation énergétique du siège de 6,46 % en quatre ans.
La consommation moyenne par véhicule (tous types de véhicules assurés hors engins de chantier) a diminué de 7 % en trois ans (2013-2015).
62 % des véhicules de la flotte ont un taux d'émission inférieur à 130 g de CO₂/km.

ZOOM

3.2 Réduction des gaz à effet de serre

Afin d'aller plus loin pour lutter contre les gaz à effet de serre, Onet a commencé à sensibiliser ses parties prenantes dès 2007 aux enjeux du changement climatique en organisant des projections du film d'Al Gore Une vérité qui dérange. En adhérant à l'initiative « Caring for climate », Onet a choisi de pérenniser et de développer ses actions sur le sujet.

2015, année de la Conférence mondiale sur le changement climatique COP 21 à Paris, a été une véritable opportunité pour communiquer en interne et en externe sur ces enjeux.

► Éco-conduite

En 2015, dans le cadre de notre politique d'éco-conduite, 469 collaborateurs ont été sensibilisés au risque routier et à l'impact du mode de conduite sur l'environnement (émissions atmosphériques et consommation de carburant). Un livret d'éco-conduite est téléchargeable sur notre portail d'entreprise afin que chacun puisse disposer à bord de son véhicule des bonnes pratiques en termes d'éco-conduite.

► Système de vidéoconférence

Afin, entre autres, de réduire la consommation de carburant, Onet a déployé en septembre 2015 sur l'ensemble de son réseau un système de vidéoconférence Open Video Presence (OVP) d'Orange. Ce système est composé d'une architecture de 17 salles de visioconférences réparties sur l'ensemble du territoire français dans nos directions régionales et d'un logiciel permettant à tout collaborateur équipé d'un ordinateur avec webcam et d'internet d'organiser des réunions à distance depuis son propre bureau et de partager des documents à distance. Une importante campagne de communication a été menée par la direction des systèmes informatiques et la direction du Développement Responsable (communication sur notre portail interne, par mail à l'ensemble des collaborateurs en diffusant des procédures d'utilisation, réunions d'information, relais aux correspondants dans les régions...) au cours du 4e trimestre 2015.

► CO₂ Onet Impact

En 2015, Onet a souhaité s'associer à cette dynamique positive de mise en œuvre d'actions concrètes de réduction de consommation en proposant à ses clients de calculer l'impact de ses prestations en matière d'empreinte carbone grâce à l'étiquetage CO₂ Onet Impact. Le calcul d'une empreinte carbone aide à définir les solutions les mieux adaptées à chaque activité et de participer ainsi plus efficacement à la diminution des émissions de gaz à effet de serre. Le calcul de l'empreinte carbone peut permettre aussi de compenser ses émissions de CO₂.



3.3 Le recyclage des déchets

► Onet siège social : suppression des corbeilles individuelles dans les bureaux des collaborateurs

Au siège social, une démarche de tri par point d'apport volontaire a été mise en place. Il n'y a plus de corbeilles individuelles dans les bureaux depuis le mois de juin 2015, les collaborateurs disposent d'un point d'apport volontaire par étage. Cette démarche a permis d'augmenter le taux de valorisation des déchets de 30 % en six mois. Les déchets sont collectés par des filières déchets de proximité pour la plupart recyclés localement ou dans l'Union européenne.

► Onet Accueil : don des tenues de travail

Sensibilisé par l'action d'une association caritative, l'encadrement d'Onet Accueil a souhaité développer la démarche de recyclage de tenues au sein d'Onet Accueil.

Dès qu'un changement de design a lieu dans les tenues, les responsables d'exploitation ou les chefs de site Onet Accueil sont incités à se rapprocher des structures caritatives de leurs régions respectives (telles qu'Emmaüs, le Secours Populaire, La cravate solidaire Lyon...) ou des ESAT (les Ateliers d'Etran) afin de faire don des tenues sans logo des anciennes collections.

► Onet Propreté et Services : offre déchets clients

Onet Propreté et Services a développé une solution globale de tri et de gestion des déchets, en support de ses prestations de propreté. Nous intervenons sur l'ensemble des secteurs d'activités et prenons en charge l'ensemble des déchets produits. Nous offrons au client des solutions adaptées, innovantes et respectueuses de l'environnement, pour mettre en place un système de valorisation des déchets.

Les équipes d'exploitation d'Onet Propreté et Services assurent de façon automatisée la gestion des expéditions, le suivi administratif ou encore le reporting d'exploitation ou environnemental.

La traçabilité est ainsi maîtrisée sur l'ensemble de cette chaîne de valeur grâce à la solution connectée GREEN FLOW.

L'utilisation de terminaux mobiles, de capteurs de niveaux, de balances de pesée Bluetooth ou encore de puces NFC permet la remontée d'informations du terrain vers l'application qui synthétise toutes ces données afin de faciliter le suivi de la filière déchets. L'utilisateur dispose d'indicateurs détaillés pour chaque étape du process de gestion des déchets permettant un réel suivi et contrôle de la filière déchets.



3.4 Autres bonnes pratiques en faveur de la biodiversité

► Onet installe des ruches

Sans abeilles ni insectes pollinisateurs, il n'y a plus de reproduction de fleurs, donc plus d'agriculture ni de nourriture... Le problème est d'une telle ampleur que les États-Unis comme la France ont mis en place des plans d'action d'envergure pour trouver des solutions.

Deux projets ont vu le jour à quelques semaines d'intervalle au sein du groupe : l'installation de ruches sur un site client (Michelin à Rouvignies) et sur le toit du siège Onet à Marseille. Dix ruches aux couleurs d'Onet ont été installées à l'automne 2015 à la demande d'Elisabeth Coquet-Reinier. Des animations seront organisées par l'apiculteur en charge de leur entretien. Outre l'engagement en faveur de la biodiversité, l'installation de ruches et les services proposés par l'apiculteur permettent d'améliorer la cohésion des équipes.

Notre responsabilité sociétale

1. Cartographie des parties prenantes

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. L'objectif est d'identifier les parties avec lesquelles il est prioritaire d'agir, de dialoguer, de sensibiliser, d'informer.

Les modes peuvent être très variés : actions ponctuelles, périodiques ou de relations régulières visant à construire des partenariats sur un plus long terme.

Etablissements d'enseignement 	Fournisseurs 	Clients 	Partenaires 
Actionnaires 	Partenaires sociaux 	Collaborateurs 	Associations 
Comités Techniques 	Réseaux d'échanges 	Fédérations 	Pouvoirs publics 

2. Rappel des dates clés de nos engagements sociétaux

Ces dates marquent les soutiens :

- au niveau international : en faveur des principes du Global Compact, Caring for the climate ;
- au niveau national : en faveur de la diversité, de la lutte contre l'exclusion, de l'emploi des jeunes, des politiques d'achats responsables.



3. Nos principaux modes de dialogue, d'échange avec nos parties prenantes

La politique « Un présent pour le futur » décrit trois types de pratiques :

- mise en œuvre des actions de sensibilisation sur les problématiques de Développement Responsable ;
- participation aux réseaux de réflexion sur les enjeux sociétaux et à l'évolution des mentalités ;
- Coconstruction des solutions responsables.

De nombreuses actions menées vis-à-vis des salariés et des clients sont déjà décrites dans les parties précédentes. Ne sont rappelés ci-dessous que des compléments de mode de dialogue ou d'action.

► Vis-à-vis des collaborateurs

Les supports de communication internes (magazine interne Fil Bleu, portail intranet) sont utilisés pour informer et sensibiliser les collaborateurs aux actions de Développement Responsable.

L'objectif en 2016 est d'animer une communauté RSE sur l'intranet du groupe pour faciliter les échanges de bonnes pratiques.

Les challenges type Onet Innov'le challenge, sont également des moyens pour faire émerger des innovations visant une amélioration des impacts sociétaux.

► Vis-à-vis des partenaires sociaux

Les instances représentatives sont régulièrement informées des actions « Un présent pour le futur » via les supports de communication interne et des interventions spécifiques lors des comités centraux d'entreprise, des comités d'établissement, en CHSCT et des négociations annuelles. En 2015, l'accent a été mis sur la démarche Piloter Onet en Prévention (POP).

Les participations d'Onet au comité parties prenantes de la Fédération des entreprises de propreté et à la Commission nationale santé sécurité permettent également de dialoguer périodiquement avec les représentants des syndicats salariés sur ces sujets.

► Vis-à-vis des clients

Les rencontres de nos clients et les réponses aux appels d'offres sont d'autant de moyens pour expliquer la démarche Développement Responsable d'Onet et permettre l'identification des enjeux communs aux deux parties pour prioriser les actions à déployer ou coconstruire des solutions responsables.

Les thématiques de gestion des déchets, d'insertion de publics éloignés de l'emploi ou le travail en continu/en journée en sont de bonnes illustrations.

Dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable 2015, certains clients ont sollicité Onet pour présenter à leurs salariés les actions conduites en termes de Développement Responsable. L'équipe de l'agence Essonne du Pôle Services a, par exemple, participé en juin 2015 à des animations en échangeant avec les collaborateurs de l'Institut Pasteur pour leur présenter les métiers d'Onet, tout en soulignant la prise en compte des enjeux responsables dans nos activités.

► Vis-à-vis des associations liées à l'insertion des publics en difficulté

Depuis de nombreuses années, Onet s'implique dans l'insertion des publics en difficulté avec des engagements forts visant la promotion de la diversité et la prévention des discriminations :

- Nos quartiers ont des talents (NQT) a pour but de faciliter le retour à l'emploi des jeunes diplômés (de bac +3 à bac +6) issus de quartiers prioritaires et de milieux défavorisés.

- La Fondation Agir contre l'exclusion (FACE) lutte contre toutes formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté par une approche globale de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

- Passeport vers l'emploi, association créée en 2006 sous l'égide du comité départemental olympique et sportif, vise l'insertion des jeunes en difficulté avec le concours des entreprises.

Au cours de ces dernières années, ce sont plus de 50 jeunes qui ont fait l'objet d'accompagnement comme des sessions de simulation d'entretiens et des conseils à la recherche d'emploi.

► Des actionnaires et des partenaires

Élisabeth Coquet-Reinier, présidente de la Holding Reinier, actionnaire majoritaire, préside le comité de pilotage Développement Responsable. Convaincue de la nécessité d'avancer en assumant ses responsabilités pour pérenniser l'entreprise familiale, la présidente reste la garante de l'intégration de cette politique dans la stratégie du groupe.

Le choix des partenaires du groupe relève de décisions stratégiques qui prennent en compte le partage de valeurs communes : entreprises familiales, approches Développement Responsable.

Onet a fondé EUROLIANCE en 1999 avec le groupe familial anglais OCS et le groupe familial allemand GEGENBAUER afin d'offrir à ses clients une solution de services en propreté-multiservices dans toute

l'Europe. Ces deux entreprises sont des acteurs majeurs du marché de la propreté et des services associés dans leur pays respectif. Elles sont engagées, elles aussi, dans une démarche active de Développement Responsable.

► **Vis-à-vis des établissements d'enseignement**

Par le biais de la taxe d'apprentissage, Onet continue à soutenir des écoles d'ingénieurs, de management, mais également de nombreux établissements délivrant des formations courtes directement en lien avec nos métiers.

Parmi les initiatives les plus originales de 2015, Onet a signé un partenariat avec une équipe de jeunes scientifiques d'Aix-Marseille Université qui a participé à l'iGEM 2015. Ce concours organisé par le MIT (Massachusetts Institute of Technology) vise à promouvoir la recherche en biologie synthétique.

L'équipe d'Aix-Marseille a décidé de s'attaquer au problème du nettoyage des chewing-gums, 3e élément le plus polluant des villes. Onet collabore avec ces jeunes chercheurs en leur faisant bénéficier de son expertise en la matière.

► **Vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants**

Comme cela est signalé dans la partie responsabilité environnementale, Onet a signé en 2013 la Charte des relations interentreprises et participe également régulièrement aux travaux de l'ObsAR (Observatoire des achats responsables) pour enrichir ses dispositifs internes.

► **Vis-à-vis de nos secteurs d'activités et des pouvoirs publics**

Les dirigeants d'Onet sont toujours impliqués dans l'évolution des métiers et assument des responsabilités au sein des conseils d'administration des syndicats professionnels et de comités techniques :

- MEDEF : Mme Élisabeth Coquet-Reinier, en tant que vice-présidente en charge de l'emploi, est toujours très active au sein de l'UPE 13.
- Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) dont Denis Gasquet est président du collège des grandes entreprises et ses chambres régionales.
- Syndicat des entreprises de travail temporaire (Prism'emploi) dont Gilles Lafon a été élu président en octobre 2013. Gilles Lafon occupe les fonctions de directeur délégué en charge des comptes stratégiques, du marketing et de la communication, membre du directoire et du comité de direction au sein d'Onet.

Les responsables d'autres activités du groupe participent également à l'évolution de leur métier à travers les différentes représentations sectorielles :

- Union des entreprises de sécurité privée (USP).
- Comité professionnel des sociétés d'assainissement radioactif (COPSAR) et Groupement intersyndical des entreprises du nucléaire (GIIN).
- Comité français de certification des entreprises pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants (CEFRI).
- Société française d'énergie nucléaire (SFEN), dont la vocation est de favoriser l'avancement des sciences et techniques nucléaires et de contribuer à toute forme d'information sur les questions liées à ce type d'énergie.

Il est à noter qu'en 2014, Onet Accueil, dont l'objectif est de compter parmi les acteurs référents du marché, a choisi d'adhérer au Syndicat national des prestataires de services d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA).

► Vis-à-vis des réseaux RSE

Depuis 2007, Onet a participé avec l'école KEDGE Business School aux côtés d'une vingtaine d'entreprises et organisations non gouvernementales (ONG), au Réseau du management responsable. Au-delà de sa fonction de « think tank », ce réseau élabore des outils permettant aux partenaires de mettre en œuvre au sein de leur organisation une approche de management responsable.

En 2014, Onet a intégré le think tank de la chaire « bien-être au travail ». Ce laboratoire d'idées constitué de représentants des entreprises et organisations partenaires, tout particulièrement de l'OSI (Observatoire social international), se réunira régulièrement afin de coopérer à la mise en œuvre d'actions et projets innovants relatifs au bien-être au travail.

Depuis 2008, Laurence Acerbo, directrice Développement Responsable d'Onet, préside le Comité national développement durable de la Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP). Ce comité fait partie du dispositif de gouvernance de la démarche développement durable de la FEP. Les résultats et les actions mises en œuvre (formations, site web, outils...) de ce dispositif sectoriel sont présentés régulièrement à un comité consultatif des parties prenantes.

► Onet, partenaire du Sulitest (Sustainability Literacy Test)

Le Sulitest (Sustainability Literacy Test) est le premier test international qui évalue les individus sur leur connaissance des enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises. Lancé en 2014 par l'intermédiaire de la Foundation for Sustainable Leadership de KEDGE Business School, et soutenu par l'Organisation des Nations unies, le Sulitest était jusqu'alors réservé aux étudiants de l'enseignement supérieur. Plus de 30 000 d'entre eux, issus de 300 grandes écoles dans 70 pays, l'ont déjà passé depuis un an. Fort de ce succès, le test s'ouvre désormais aux entreprises. Par un accord avec la Foundation for Sustainable Leadership, Onet devient la première entreprise à s'associer à cette large communauté internationale et contribue ainsi au changement d'échelle du test. Ce projet confirme par ailleurs l'engagement d'Onet et sa volonté d'innover, depuis plus de douze ans, en matière de Développement Responsable.

► Mécénat

Onet a conduit des actions de mécénat dans différents domaines, pour un montant de plus de 250 000 euros en 2015.

La Fondation d'entreprise Onet (www.fondation-onet.org et Facebook), créée en 2010, se donne pour mission de soutenir l'action en faveur de la solidarité et de la lutte contre le mal-logement, en participant à des actions concrètes sur le terrain et en favorisant les prises de conscience sur la problématique du mal-logement.

La Journée solidarité et logement, organisée par la Fondation Onet chaque année, a rassemblé près de 80 participants en septembre pour sa 5e édition .

La Fondation Onet a prêté main-forte à des associations d'aide et de solidarité pour les plus démunis. Le but était de rénover des locaux destinés à accueillir des personnes en très grande difficulté.

De nombreuses réalisations se sont déroulées dans toute la France :

- réhabilitation de studios d'urgence ainsi que le hall et le petit jardin avec l'Entraide protestante, à Bagnols-sur-Cèze ;
- aménagement d'appartements incluant des travaux de propreté, et de décoration avec le CHRS « Le Cap », à Cherbourg ;
- travaux de peinture du réfectoire avec le Centre Pereire d'Emmaüs Solidarité, à Paris ;

- réfection de divers locaux d'une résidence d'accueil ainsi que le débroussaillage et la tonte des espaces verts avec l'association ARAPEJ, aux Ulis (Paris) ;
- travaux de peinture à l'école Saint-Louis-UHU La Madrague, à Marseille.

4. Nos évaluations externes

Régulièrement, les métiers d'Onet sont évalués par des évaluateurs de type EcoVadis ou ACESIA. Les derniers résultats disponibles à la date d'édition du rapport sont indiqués ci-dessous.

Métiers	Propreté et multiservices	Sécurité	Accueil	Travail temporaire	Onet Technologies
CSR rating EcoVadis (*)					
Commentaires EcoVadis	Onet Services se situe dans le TOP 13 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans toutes les catégories.	Main Sécurité se situe dans le TOP 30 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie security and investigation activities.	Onet Accueil se situe dans le TOP 12 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans toutes les catégories	Axxis Ressources se situe dans le TOP 27 % des fournisseurs évalués par EcoVadis dans la catégorie activities of head offices ; management consultancy activities.	
CSR rating ACESIA	 Note Onet Services Essonne				 Évaluation de Techman Industrie

(*) Les profils complets sont disponibles sur demande écrite à la Direction Développement Responsable.

Tableau de bord 2015

Objectif	Article 225 Grenelle 2 (1)	Numéro de principe (Global Compact)	GRI 4	Numero fiche indicateur ONET	Indicateurs et commentaires	Unité	2014	2015																																																																																																																																														
							ONET	Onet	RSO 2015	OT 2015	AXXIS Ressources 2015	Réseau International	Autres (2)																																																																																																																																									
PERFORMANCE ECONOMIQUE																																																																																																																																																						
Performance économique	3.d)	n°10	G4-SO3	PE 1	Chiffre d'Affaires de l'année (arrondi à l'unité supérieure) données consolidées*	K€	1 509 200	1 639 100	1 147 000	251 400	103 400	133 400	3900 (3)																																																																																																																																									
				PE1 bis	Chiffre d'Affaires de l'année (arrondi à l'unité supérieure) données sociales	K€	-	-	-	-	-	-	-	-																																																																																																																																								
				PE 2	Pourcentage de la croissance	%	3,52%	8,61%	4,83%	6,89%	7,26%	66,96%	11,43%																																																																																																																																									
				PE 13	Nombre d'audits réalisés par le département AUDIT INTERNE	Nb	10	16	15	-	1	-	-																																																																																																																																									
				PE 7	Total des sommes versées au titre d'action logement	€	3 213 318	3 299 430 €	2 562 545 €	415 914 €	258 690 €	0	62 286 €																																																																																																																																									
				PE 8	Nombre de dossiers complets reçus et instruits	Nb	636	758	659	4	92	0	3																																																																																																																																									
				PE 9	Nombre de familles bénéficiaires au titre de "d'action logement" (propriété + location)	Nb	259	360	311	19	22	0	8																																																																																																																																									
				PE 12	Nombre de jours d'audits internes et externes, Qualité Sécurité Environnement (QSE) réalisés sur l'année (cf tableau des certifications chap 2.4.1)	Nb	696	394	158,5	226,5	9	-	-																																																																																																																																									
EQUITE SOCIALE																																																																																																																																																						
Emploi et diversité	1.a)	n°6	G4-9	ES 1	Effectif inscrit Total au 31/12/N (détaillé à partir de 2014) dont Hors France au 31/12/N dont Intérimaires AXXIS RESSOURCES en ETP % d'évolution de l'effectif	Nb	61 407	65 105	51 465	2 763	2 663	7 865	349																																																																																																																																									
							7055	7 973	108	16	-	7 857	-																																																																																																																																									
							2282	2 532	-	-	2 532	-	-																																																																																																																																									
							4,50%	+6%	+5%	+3%	+10%	+11%	-																																																																																																																																									
							n°6	G4-10	ES 3	Effectif par CSP au 31/12/N et Sexe (détaillé à partir de 2014)	Nb ETP	29 249	30 908	27 851	2 660	121	-	-	276																																																																																																																																			
																				51 632	54 084	50 930	2 710	131	-	313																																																																																																																												
																				46 827	49 111	47 787	1 324	0	-	0																																																																																																																												
																				Femme	32 171	32 974	32 742	232	-	-																																																																																																																												
																				Homme	14 656	16 137	15 045	1 092	-	-																																																																																																																												
																				EMPLOYE	1 279	1 280	951	189	52	88																																																																																																																												
																				Femme	926	937	755	75	48	59																																																																																																																												
																				Homme	353	343	196	114	4	29																																																																																																																												
																				MAITRISE	2 157	2 306	1 638	614	24	30																																																																																																																												
																				Femme	625	684	518	122	19	25																																																																																																																												
																				Homme	1 532	1 622	1 120	492	5	5																																																																																																																												
																				CADRE	1 369	1 387	554	583	55	195																																																																																																																												
																				Femme	364	370	141	107	29	93																																																																																																																												
																				Homme	1 005	1 017	413	476	26	102																																																																																																																												
																				n°6	G4-LA12	ES 4	Part de l'effectif par genre au 31/12/N : Hommes Part de l'effectif par genre au 31/12/N : Femmes	%	34%	35%	33%	80%	27%	-	-	43%																																																																																																																						
																																	66%	65%	67%	20%	73%	-	57%																																																																																																															
																																	n°6	G4-LA12	ES 5	Pyramide des âges au 31/12/N, par CSP et par tranches d'âges :	Nb	3 664	3 733	3 618	115	-	-	-	-																																																																																																									
																																														2 638	2 746	2 573	173	-	-	-																																																																																																		
																																														8 465	8 899	8 515	384	-	-	-																																																																																																		
																																														14 263	14 667	14 286	381	-	-	-																																																																																																		
																																														14 632	15 377	15 131	246	-	-	-																																																																																																		
																																														3 165	3 689	3 664	25	-	-	-																																																																																																		
																																														ETAM/CADRE moins de 26 ans	563	528	326	175	15	12																																																																																																		
ETAM/CADRE 26 à 29 ans	567	528	272	215	19	22																																																																																																																																																
ETAM/CADRE 30 à 39 ans	1 280	1 352	798	436	45	73																																																																																																																																																
ETAM/CADRE 40 à 49 ans	1 299	1 351	895	311	33	112																																																																																																																																																
ETAM/CADRE 50 à 59 ans	949	1 044	742	211	18	73																																																																																																																																																
ETAM/CADRE 60 ans et +	147	170	110	38	1	21																																																																																																																																																
1.f)	n°6	G4-10	ES 7	Proportion des nationalités des collaborateurs par zone géographique (Groupe) :	%	78,03%	77%	76%	98%	99%	-	99%																																																																																																																																										
													4,43%	5%	5%	1%	0%	-	1%																																																																																																																																			
													17,55%	18%	19%	1%	1%	-	0%																																																																																																																																			
													n°6	G4-LA12	ES 8	Répartition (CDD, CDI par CSP / Total emplois par CSP)	%	13,2%	13%																											14%	1%	0%	-	-	0%																																																																																																			
																																																				0,5%	1%	1%	1%	9%	-	6%																																																																																												
																																																				77,6%	77%	79%	48%	0%	-	0%																																																																																												
																																																				8,8%	9%	6%	50%	91%	-	94%																																																																																												
																																																				n°6	G4-LA12	ES 9	Taux d'emploi des séniors (50 ans et +)	%	36,59%	38%	39%	19%	15%	-	-	30%																																																																																						
																																																																	n°6	G4-10	ES 10	Ancienneté moyenne par CSP en années	Nb	5	5	5	8	-	-	-																																																																										
																																																																													Ouvrier	5	5	5	8	-	-																																																																			
																																																																													Employé	5	5	5	4	3	-	12																																																																		
																																																																													Maîtrise	8	8	9	7	4	-	8																																																																		
																																																																													Cadre	9	9	10	7	6	-	13																																																																		
																				n°6	G4-10	ES 11	Nombre d'intérimaires au 31/12 (Onet en tant que client)	Nb	997	1 209	903	301	-	-	-	5																																																																																																																						
																																																																													n°6	G4-LA12	ES 12	Nombre de salariés bénéficiant d'un contrat en alternance présents dans l'année ayant moins de 26 ans qualification/apprentissage/professionnalisation)	Nb	737	610	517	77	7	-	9																																																														
																																	n°6	G4-LA12	ES 13	Nombre de stagiaires	Nb	438	551	422	56	62	-	11																																																																																																										
																																													n°6																																												G4-LA12	ES 14	Nombre de licenciements (tous motifs sauf licenciements pour cause économique)	Nb	2 442	2 638	2 564	64	5	-	5																																																			
																																																																																																				n°6	G4-LA12	ES 15	Nombre de licenciements pour cause économique	Nb	7	12	12	-	-	-	-																																							
																																																																																																																n°6	G4-LA1	ES 15	Nombre Total d'embauches	Nb	77 236	86 243	85 059	923	122	-	-	139																										
																																																																																																																													n°6	G4-LA1	ES 15	dont CDD	Nb	69 682	76 733	76 143	496	44	-	-	50													
																																																																																																																																										n°6	G4-LA1	ES 15	Nombre de reprises dans l'année	Nb	4 246	5 416	5 305	47	-	-	-	111

* La donnée a été retraitée par rapport à celle éditée en 2014 avec les règles de consolidation utilisées pour les structures : Groupe Onet, RSO, OT, AXXIS Ressources, Réseau international, autres filiales

(1) Voir Article 225, Loi Grenelle 2

(2) Correspondant aux effectifs des structures : Holding Reinier, Onet SA, Assistance Services, SAJE, SINTEQ et ANTALIOS.

(3) Correspondant aux CA consolidé des sociétés commerciales SINTEQ et ANTALIOS

(4) Les achats de PRODIM correspondant à des ventes pour des clients externes ne sont plus intégrés à partir de cette année.

Objectif	Article 225 Grenelle 2 (1)	Numéro de principe (Global Compact)	GRI 4	Numero fiche indicateur ONET	Indicateurs et commentaires	Unité	2014	2015						
							ONET	Onet	RSO 2015	OT 2015	AXXIS Ressources 2015	Réseau International	Autres (2)	
Emploi et diversité	1.b)		G4- EC1	ES 16	Masse salariale	€	1 091 406 949	1 176 008 350	803 858 793	136 558 547	84 909 548	117 133 990	33 547 472	
				ES 17	Proportion d'heures supplémentaires	%	1%	1,25%	1,06%	3,33%	0,00%	-	0,15%	
				ES 18	Proportion d'heures complémentaires	%	0,65%	0,52%	0,58%	0,00%	0,00%	-	0%	
				ES 19	Pourcentage Temps partiel	%	66%	65%	69%	8%	5%	-	16%	
	ES 20	Pourcentage d'heures d'absence compressible	%	9,35%	10%	10%	5%	4%	-	4%				
1.c) 1.g)	n°3	G4-11	ES 21	Temps libéré pour l'exercice des mandats syndicaux (nombre d'heures de délégation utilisées /nombre d'heures théoriques)	%	0,35%	0,37%	0,41%	0,13%	0,00%	-	0,00%		
			ES 22	Nombre d'accords collectifs et plans d'action	Nb	19	25	19	2	1	-	3		
Emploi et Diversité (Salariés handicapés)	1.f)	n°6	G4-LA12	ES 25	Taux consolidé d'emplois de travailleurs handicapés (personnes handicapées employées / effectif de référence)	%	6,10%	6,05%	6,34%	3,30%	NON ASSUJETTI	-	5,73%	
Emploi et Diversité (femme/homme)	1.f)	n°6	G4-LA12	ES 26	Nombre de salariés hommes promus dans une catégorie supérieure	Nb	124	104	76	27	1	-	-	
				ES 27	Nombre de salariées femmes promues dans une catégorie supérieure	Nb	77	49	40	3	4	-	2	
				ES 28	Pourcentage de femmes cadres ou assimilées (maîtrises non incluses)	%	26,59%	27%	25%	18%	53%	-	48%	
Santé et sécurité	1.d)		G4-LA9	ES 29	Nombre d'heures de formation dédiées à la sécurité dans l'année (ref FORMACODE)	Heures	41 235	32 889	29 755	2 320	765	-	49	
				ES 30	Dépenses pour la sécurité Art. R231.8 du code du travail (Dépenses consacrées aux formations sécurité en euros)	€	1 583 110 €	1 099 679,9	981 639 €	86 954 €	28 710 €	-	2 376 €	
			G4-LA6	ES 32	Taux de fréquence (nb accidents x 1 000 000 / nb heures travaillées)	Tx	34,5	33,39	36,42	5,43	31,86	-	-	
				ES 33	Taux de gravité (nb journées perdues par incapacité temporaire * 1 000 / nb heures travaillées)	Tx	2	2,14	2,38	0,85	1,33	-	-	
ES 34	Nombre de maladies professionnelles prises en charge dans l'année (déclarée dans l'année ou précédemment)	Nb	354	109	106	1	2	-	-					
Compétences et Formation	1.e)		G4-LA9	ES 36	Nombre total d'heures de formation détaillées par CSP et SEXE :	Heures	212 417,57	170 442,43	117 513,10	32 282,50	18 948,83	-	1 698,00	
							35 326,27	25 624,49	24 583,99	940,50	100,00	-	0	
							26 013,10	14 467,86	9 754,03	1 928,00	2 057,33	-	728,50	
							91 828,28	80 940,07	62 709,07	15 546,50	2 684,50	-	0	
							59 249,92	49 410,01	20 466,01	13 867,50	14 107,00	-	969,50	
							ES 37	Nombre de salariés formés	Nb	8 895	7 592	5 652	1 137	725
LA10	ES 39	Nombre de personnes formées à l'alphabétisation (écrits professionnels) dans l'année Femmes	Nb	46	33	33	0	0	-	0				
				44	28	28	0	0	-	0				
				ES 41	Hommes	Nb	81	72	71	0	1	-	0	
ES 41	Nombre de CQP	Nb	81	72	71	0	1	-	0					
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT														
politique générale environnement		n°7	G4-EN31	EN 2	Montant des garanties pour atteinte à l'environnement	€	3 000 000	5,5M	5,5M	5,5M	5,5M	-	5,5M	
				G4-EN29	EN 3	Montant des provisions du sinistre déclaré	€	3500	0	0	0	0	-	0
				G4-EN34	EN 3 BIS	Nombre de sinistres d'origine environnementale sur l'exercice	Nb	1	0	0	0	0	-	0
		n°8- 9	G4-EN27	EN 5	Proportion de produits à certification environnementale consommés (Lachetés)/ total des produits équivalents consommés (Lachetés) (4)	%	34,31%	30,06%	30,06%	-	-	-	-	
				EN 10	Proportion de microfibrilles consommées / total des supports d'essuyage consommés (4)	%	93,28%	99,18%	99,18%	-	-	-	-	
				EN 11	Nombre de chiffons vrac de récupération (cartons de 10kg) (4)	%	6 799	0	0	-	-	-	-	
				EN 13	Produits concentrés consommés(Lachetés)/total des produits consommés	Litres	116 646	119316	6 582	-	-	-	-	
Maîtrise des consommations	2.c)	n°8- 9	G4-EN1	EN 16	Consommation totale de carburant (véhicules fonction, service, chantier, PL)	Litres	7 020 333	7 209 771	-	-	-	-	-	
				G4-EN4	EN 17	Nombre de véhicules (tous véhicules confondus, hors engins de chantier)	Nb	3 812	4 053	-	-	-	-	-
					EN 18	Consommations par véhicule (tous véhicules confondus, hors engins de chantier)	l/véhicule	1 842	1 779	-	-	-	-	-
				EN 19	Consommation moyenne des véhicules de la flotte (véhicules fonction/service)	l/véhicule	1619	1644	-	-	-	-	-	
				EN 20	Pourcentage de véhicules dont le taux d'émission est inférieur à 130g de CO2/km	%	60	62,5%	-	-	-	-	-	
	2.a)	n°8	G4-EN27	EN 21	Nombre de collaborateurs formés à l'éco-conduite et risques routiers (siège + agences)	Nb	576	469	400	69	0	-	0	
	2.c)		G4-EN1 G4-EN27	EN 25	Consommation Papeterie Produits éco-responsables / Total papeterie	%	56,59%	53,66%	55,72%	51,09%	53,58%	-	42,53%	
				EN 26	Nombre de ramettes papier éco-responsable utilisées	Nb ramettes	61 524	60 832	41 915	13 167	2 311	-	3 439	
				EN 27	Proportion de papier éco-responsable	%	97,6%	98%	98%	99%	95%	-	91%	
				G4-EN23	Quantité de DEEE valorisée	Tonne	7,8	20,8	19,7	1,1	0	0	0	
G4-EN8				Consommation d'eau du Siège	m3	5 851	5 315	-	-	-	-	-		
2.c)		G4-EN3	EN 32	Consommation électrique du siège	KWh	4 589 813	4 597 904	-	-	-	-	-		
			EN 32	Evolution de la consommation d'électricité	%	-3,6%	0,18%	-	-	-	-	-		
			EN 32	Consommation électrique agences	KWh	5 732 127	5 821 714	-	-	-	-	-		
			G4-EN6	EN 33	Mesures prises en faveur de l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables (Nombre de Certificats Equilibre EDF)	Nb	2 938	3 140	-	-	-	-		
RESPONSABILITE SOCIETALE														
Actions de sensibilisation et environnement /social	3.b)			RS 1	Cœuvres sociales - Mécénat	€	221 216	252 326	1 400	510	0	-	205 433	
Réseau de réflexion et Evolution des mentalités	3.c)	n°1-2		RS2	Evaluation tierce partie (ECOVADIS)	Note	-	-	-	-	49/100	-	-	

(1) Voir Article 225, Loi Grenelle 2

(2) Correspondant aux effectifs des structures : Holding Reinier, Onet SA, Assistance Services,SAJE, SINTEO et ANTALIOS.

(3) Correspondant aux CA consolidé des sociétés commerciales SINTEO et ANTALIOS

(4) Les achats de PRODUITS CORRESPONDANT A DES REVENTES pour des clients externes ne sont plus intégrés à partir de cette année.

Objectif	Article 225 Grenelle 2 (1)	Numéro de principe (Global Compact)	GRI 4	Numero fiche indicateur ONET	Indicateurs et commentaires	Unité	Onet	H Reinier	Safen	Main Sécu	Techman	OTND	Comex	
							Services 2015	2015	2015	2015	Industrie 2015	2015	2015	
1.b)			G4-EC1	ES 16	Masse salariale	€	473 639 544	87 148 067	47 077 281	105 314 084	46 270 262	49 648 581	30 782 414	
				ES 17	Proportion d'heures supplémentaires	%	0,64%	1,21%	1,47%	2,99%	6,12%	1,82%	0,75%	
				ES 18	Proportion d'heures complémentaires	%	0,75%	0,23%	0,45%	0,16%	0,01%	0%	0%	
				ES 19	Pourcentage Temps partiel	%	80%	24%	62%	14%	2%	3%	30%	
				ES 20	Pourcentage d'heures d'absence compressible	%	11%	11%	10%	6%	6%	6%	3%	
1.c) 1.g)	n°3	G4-11	ES 21	Temps libéré pour l'exercice des mandats syndicaux (nombre d'heures de délégation utilisées / nombre d'heures théoriques)	%	0,34%	0,66%	0,39%	0,68%	0,25%	0,03%	0,08%		
			ES 22	Nombre d'accords collectifs et plans d'action	Nb	2	2	3	1		1	1		
Emploi et Diversité (Salariés handicapés)	1.f)	n°6	G4-LA12	ES 25	Taux consolidé d'emplois de travailleurs handicapés (personnes handicapées employées / effectif de référence)	%	7,03%	5,39%	6,65%	3,87%	4,17%	2,73%	2,42%	
Emploi et Diversité (femme/homme)	1.f)	n°6	G4-LA12	ES 26	Nombre de salariés hommes promus dans une catégorie supérieure	Nb	18	9	4	35	11	15	1	
				ES 27	Nombre de salariées femmes promues dans une catégorie supérieure	Nb	21	5	-	7	1	2	-	
				ES 28	Pourcentage de femmes cadres ou assimilées (maîtrises non incluses)	%	24%	21%	19%	13%	6%	26%	11%	
Santé et sécurité	1.d)		G4-LA9	ES 29	Nombre d'heures de formation dédiées à la sécurité dans l'année (ref FORMACODE)	Heures	7 240	900	442	20 232	166	1 291	863	
				ES 30	Dépenses pour la sécurité Art. R231.8 du code du travail (Dépenses consacrées aux formations sécurité en euros)	€	315 109 €	39 885 €	21 008 €	569 608 €	4 526 €	47 972 €	34 457 €	
			G4-LA6	ES 32	Taux de fréquence (nb accidents x 1 000 000 / nb heures travaillées)	Tx	36,8	75,71	44,46	13,33	4,91	6,27	4,94	
				ES 33	Taux de gravité (nb journées perdues par incapacité temporaire * 1 000 / nb heures travaillées)	Tx	2,37	5,15	2	1	1	1	1	
				ES 34	Nombre de maladies professionnelles prises en charge dans l'année (déclarée dans l'année ou précédemment)	Nb	83	16	5	-	-	1	-	
Compétences et Formation	1.e)		G4-LA9	ES 36	Nombre total d'heures de formation détaillées par CSP et SEXE : Femme ouvrier Femme ETAM/ cadre Homme ouvrier Homme ETAM/ cadre	Heures	61 958,18	12 551,11	7 717,96	26 724,50	4 347,50	18 551,00	9 195,00	
							18 829,49	1 149,00	522,50	2 835,00	852,50	88,00	0	
							5 574,44	1 651,75	167,00	260,50	123,00	1 289,00	446,00	
							28 836,74	7 351,50	5 195,33	19 459,00	2 917,00	12 629,50	0,00	
							8 717,51	2 398,86	1 833,13	4 170,00	455,00	4 544,50	8 749,00	
							2 685	652	235	1 669	207	640	280	
			LA10	ES 39	Nombre de personnes formées à l'alphabétisation (écrits professionnels) dans l'année Femmes Hommes	Nb	31	2	0	0	0	0	0	
							14	3	5	0	0	0	0	
LA10	ES 41	Nombre de CQP	Nb	60	0	4	6	0	0	0				
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT														
politique générale environnement		n°7	G4-EN31	EN 2	Montant des garanties pour atteinte à l'environnement	€	5,5M	5,5M	5,5M	5,5M	5,5M	7,1M	5,5M	
			G4-EN29	EN 3	Montant des provisions du sinistre déclaré	€	0	0	0	0	0	0	0	
			G4-EN34	EN 3 BIS	Nombre de sinistres d'origine environnementale sur l'exercice	Nb	0	0	0	0	0	0	0	
politique achats responsables		n°8-9	G4-EN27	EN 5	Proportion de produits à certification environnementale consommés (L'achetés)/ total des produits équivalents consommés (L'achetés) (4)	%	30,35%	19,62%	28,34%	-	20,11%	91,67%	-	
				EN 10	Proportion de microfibrilles consommés / total des supports d'essuyage consommés (4)	%	99,14%	99,87%	100,00%	-	-	-	-	
				EN 11	Nombre de chiffons vrac de récupération (cartons de 10kg) (4)	Nb	5 035	1 332	45	-	-	-	-	
				EN 13	Produits concentrés consommés (L'achetés)/total des produits consommés	Litres	106 002	876	5 856	-	-	-	-	
Maîtrise des consommations	2.c)	n°8-9	G4-EN1	EN 16	Consommation totale de carburant (véhicules fonction, service, chantier, PL)	Litres	-	-	-	-	-	-	-	
				EN 17	Nombre de véhicules (tous véhicules confondus, hors engins de chantier)	Nb	-	-	-	-	-	-	-	
			G4-EN4	EN 18	Consommations par véhicule (tous véhicules confondus, hors engins de chantier)	l/véhicule	-	-	-	-	-	-	-	
				EN 19	Consommation moyenne des véhicules de la flotte (véhicules fonction/service)	l/véhicule	-	-	-	-	-	-	-	
			G4-EN27	EN 20	Pourcentage de véhicules dont le taux d'émission est inférieur à 130g de CO2/km	%	-	-	-	-	-	-	-	
			2.a)	n°8	G4-EN27	EN 21	Nombre de collaborateurs formés à l'éco-conduite et risques routiers (siège + agences)	Nb	275	6	27	22	57	0
	G4-EN1 G4-EN27	EN 25				Consommation Papeterie Produits éco-responsables / Total papeterie	%	57,15%	40,96%	41,29%	65,40%	44,08%	54,74%	60,85%
		EN 26				Nombre de ramettes papier éco-responsable utilisées	Nb ramettes	28 933	2 951	2 697	2 971	4 974	5 085	2 958
	G4-EN23	EN 27				Quantité de DEEE valorisée	Tonne	17	0,3	1,5	0,9	1,1	0	0
	G4-EN8	EN 31				Consommation d'eau du Siège	m3	-	-	-	-	-	-	-
	2.c)					G4-EN3	EN 32	Consommation électrique du siège Evolution de la consommation d'électricité	KWh	-	-	-	-	-
			G4-EN3	EN 32	Consommation électrique agences		KWh	-	-	-	-	-	-	
					%		-	-	-	-	-	-		
G4-EN6			EN 33	Mesures prises en faveur de l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables (Nombre de Certificats Equilibre EDF)	Nb		-	-	-	-	-	-	-	
RESPONSABILITE SOCIETALE														
Actions de sensibilisation environnement /social	3.b)			RS 1	Œuvres sociales - Mécénat	€	40 056	300	0	500	1 303	903	1 921	
Réseau de réflexion et Evolution des mentalités	3.c)	n°1-2		RS2	Evaluation tierce partie (ECOVADIS)	Note	64/100	-	-	48/100	-	-	-	

* La donnée a été retraitée par rapport à celle éditée en 2014 avec les règles de consolidation utilisées pour les structures :Groupe Onet, RSO, OT, AXIS Ressources, Réseau international, autres filiales

(1) Voir Article 225, Loi Grenelle 2

(2) Correspondant aux effectifs des structures : Holding Reinier, Onet SA, Assistance Services,SAJ, SINTEO et ANTALIOS.

(3) Correspondant aux Effectifs des structures commerciales SINTEO et ANTALIOS

(4) Les achats de PRODIM correspondant à des reventes pour des clients externes ne sont plus intégrées à partir de cette année.



RAPPORT DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE 2015

édition 2016

<http://fr.unpresentpourlefutur.com/>