



Network France
WE SUPPORT

Communication sur le progrès

MAI 2017



Renouvellement de la déclaration du Directeur Général

Le Groupe Alsico France a engagé, depuis quelques années, une démarche volontaire de progrès en matière de développement durable. Elle fait aujourd'hui partie intégrante des valeurs qui sont véhiculées au sein du Groupe. La signature du Pacte Mondial est le prolongement de cette démarche et une véritable preuve d'engagement en ce domaine.

Je suis donc particulièrement heureux de vous confirmer qu'Alsico France renouvelle, pour la troisième année consécutive, son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'Homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuelle, nous décrivons en toute transparence les actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et de ses dix principes dans notre stratégie.

Je m'engage à appliquer au quotidien les dix principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies et à les faire partager à l'ensemble de nos salariés, fournisseurs et clients.

Ceci dans le but de partager ensemble les bonnes pratiques.



Fady PERCHE-BASSILA,
Directeur Général

SOMMAIRE

○ Le Groupe Alsico France.....	Page 4
○ Les 10 principes du Pacte Mondial.....	Page 5
○ Nos labels.....	Page 6
○ La force vive d'Alsico France.....	Page 7
○ Exemple d'une belle initiative en 2016	Page 8
○ Bien-être, sécurité et lutte contre la discrimination.....	Page 11
○ Réduire notre impact sur l'environnement.....	Page 12
○ Encourager nos fournisseurs dans cette démarche.....	Page 14
○ Achats responsables	Page 16
○ Le respect, la responsabilité, l'exemplarité.....	Page 17

Le Groupe



Le Groupe ALSICO est N°2 européen sur le marché du vêtement de travail.

Avec ses marques fortes, expertes dans le secteur du **vêtement professionnel et de l'équipement de protection individuelle (EPI)** tous secteurs, **ALSICO France** se positionne parmi les leaders en France. Il bénéficie aussi d'une notoriété de plus en plus solide au niveau européen, grâce à la dynamique du **Groupe ALSICO** (Belgique).

Les sociétés
ALSICO France



Chiffres clé ALSICO France

64 millions d'euros de chiffre d'affaires
18 personnes dédiées au développement produit/bureaux d'études et de style
7 sites de production à travers le monde
2 000 personnes en production
90 000 vêtements fabriqués par semaine
1 million de pièces en stock permanent
Plus de 18 000 m² de surface totale de stockage

Une organisation dédiée aux grands comptes, aux distributeurs et aux collectivités

ALSICO France accompagne des moyennes et grandes entreprises, des groupes nationaux et internationaux de tous secteurs.

Le groupe travaille aussi avec des collectivités et de solides réseaux de distribution spécialisés dans la protection, la sécurité, l'hygiène et les métiers de bouche.

Les 10 principes du Pacte Mondial



DROITS DE L'HOMME

- 1** ALSICO France s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence.
- 2** ALSICO France s'engage à veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.



DROIT DU TRAVAIL

- 3** ALSICO France s'engage à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4** ALSICO France veille à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5** ALSICO France veille à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6** ALSICO France veille à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.



RESPECT ENVIRONNEMENT

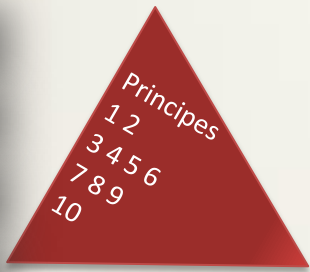
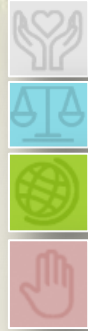
- 7** ALSICO France s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8** ALSICO France s'engage à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9** ALSICO France s'engage à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



LUTTE ANTI CORRUPTION

- 10** ALSICO France s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nos labels



Sélectionner des matières exemptes de produits toxiques



ALSICO France assure la protection des utilisateurs et la protection de l'environnement en sélectionnant des matières premières labellisées **Oeko-Tex**.

En 2016, **99 %** des tissus achetés par Alsico France étaient couverts par le label **Oeko-Tex Standard 100**.

Approvisionner en matières premières certifiées Commerce Equitable.



En 2016, l'approvisionnement de matières premières labellisées **Max Havelaar** fait toujours partie de l'engagement durable d'**ALSICO France**.

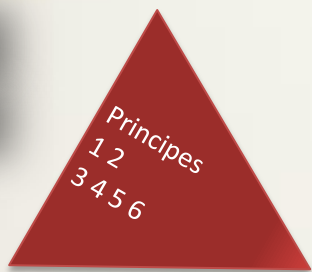
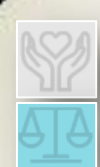
Intégrer les enjeux du développement durable au cœur de l'activité.



MOLINEL est membre du programme **Fibre Citoyenne** depuis 2005.



Le programme **Fibre Citoyenne** est géré par l'**ONG Yamana** qui accompagne les entreprises du secteur textile-habillement sur les enjeux du développement durable. Son référentiel est basé sur la **norme ISO 26000**.

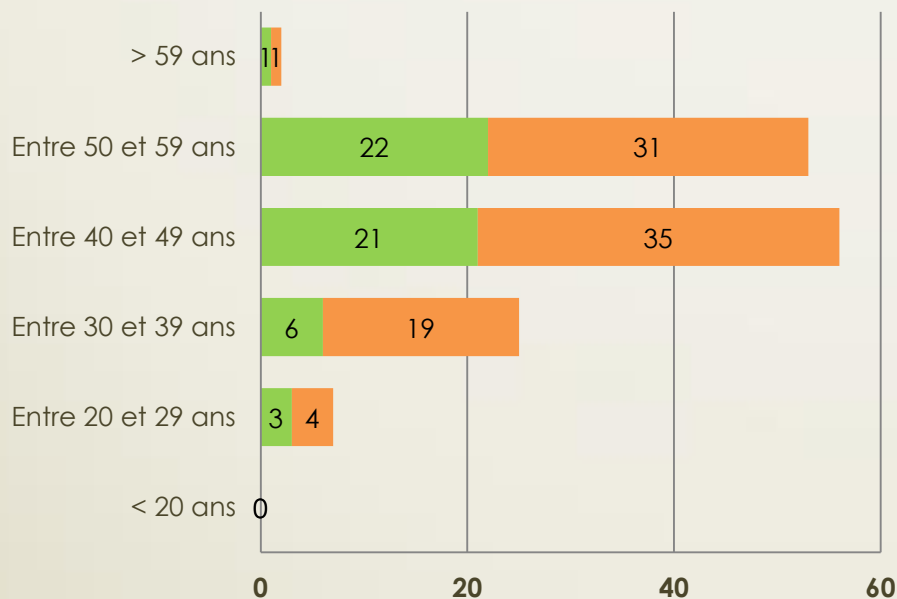


La force vive d'ALSICO France

Ses collaborateurs

Nombre de collaborateurs par tranche d'âge en 2016

■ Hommes
■ Femmes



143 collaborateurs

Age moyen : 46,5 ans

Ancienneté : 13,4 ans

Collaborateurs en CDI : 141 soit 99%

Collaborateurs en temps partiel : 8 soit 6%

Collaborateurs ayant bénéficié d'une formation en 2016 : 25 soit 17%



Principes
3 4 5 6

Droit du travail

Une belle initiative en 2016 au sein du Bureau d'études Molinel
Entretien avec Barbara Vintges, Responsable du Bureau d'études

Le défi !

Barbara a proposé à 3 monteuses/prototypistes de son équipe, formées en interne sur le terrain depuis des années, de valoriser leur savoir-faire grâce au CQP (Certificat de Qualification Professionnelle).

Comment avez-vous eu connaissance du CQP ?

En tant que membre du jury pour l'organisme de formation INFORMA (organisme de référence pour la filière mode-textile-habillement dans l'accompagnement des salariés au CQP), j'avais déjà échangé à ce sujet avec les formateurs sur cette possibilité offerte à mon équipe. Une présentation du CQP organisée par OPCALIA (qui finance la formation des salariés à travers différents dispositifs grâce à la taxe d'apprentissage versée par les entreprises) m'a également aidée dans mon cheminement.

L'idée a germé pendant quelques années

Dans quel contexte MOLINEL a-t-il mis en place ce dispositif ?

Molinel étant sur un marché concurrentiel dans lequel on peut constater de manière générale une montée en technicité ainsi qu'une montée en qualité, les enjeux sont importants. Il est donc nécessaire de :

- ✓ Consolider les vrais savoir-faire
- ✓ S'assurer que l'équipe soit performante
- ✓ S'assurer que nous sommes en mesure de maintenir le savoir-faire sur notre site de Frelinghien
- ✓ Permettre de compléter la matrice des compétences et définir les risques liés aux ressources humaines (notamment dans le cadre de la nouvelle version ISO 9001)

Qu'est ce que le CQP?

Le CQP est une **certification professionnelle** créée et délivrée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) qui rassemble les représentants des employeurs et des salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles.

Le **Certificat de Qualification Professionnelle** est une démarche dynamique pour l'entreprise, mais aussi pour les salariés concernés et propose une reconnaissance des expériences par la **validation des acquis professionnels**.

Il répond aux besoins spécifiques des entreprises et des salariés en fonction de leur branche d'activité.

Droit du travail

Une belle initiative en 2016 au sein du bureau d'études Molinel
Entretien avec Barbara Vintges, Responsable du Bureau d'études



Principes
3 4 5 6

Quel a été l'élément déclencheur pour vous ?

La mise en place des entretiens professionnels avec l'obligation de formation de tous les salariés au moins une fois tous les 6 ans a été le déclencheur.

Quelle a été votre démarche au sein de votre équipe ?

J'ai commencé par présenter le projet à toute mon équipe afin de m'assurer de son entière adhésion et de son soutien auprès des 3 candidates.

Un membre de l'équipe s'est porté volontaire pour être leur tutrice, leur référente et surtout le lien entre elles et les intervenants de l'organisme INFORMA qui nous a accompagnés tout au long de ce projet.

Quelles ont été les difficultés rencontrées ?

Il a fallu rassurer les candidates et les convaincre du bénéfice de ce projet pour elles comme pour l'entreprise.

La moyenne d'âge des candidates étant de plus de 50 ans, il a fallu reprendre le « chemin de l'école », ce qui n'a pas été facile.

Elles ont du surmonter leur peur de me décevoir et de décevoir l'équipe, la peur de ne pas y arriver.

Un important travail de préparation (sous forme de questionnaire par ex) a été réalisé en collaboration avec leur collègue-tutrice pour les accompagner et les rassurer.

Les avantages du CQP ?

Reconnaître les compétences des salariés

Révéler des compétences jusque-là inutilisées et les faire certifier

Consolider les savoir-faire de l'entreprise

Favoriser la montée en compétences des salariés et développer la polyvalence des salariés selon les besoins de l'entreprise

Développer l'employabilité

Motiver les salariés en reconnaissant qu'ils sont porteurs de réelles compétences en répondant à leur désir d'évolution de carrière

Bénéficier de formations, parfaitement adaptées aux salariés ayant déjà une expérience et aux exigences des métiers du secteur



Bon à savoir: Pas d'échec, si des compétences sont incomplètes, des formations sont proposées jusqu'à l'obtention des modules de certification.



Principes
3 4 5 6

Droit du travail

Une belle initiative en 2016 au sein du bureau d'études Molinel
Entretien avec Barbara Vintges, Responsable du Bureau d'études

Le retour sur expérience de ce projet ?

C'est une démarche qui demande un investissement en temps, certes, mais quelle belle aventure humaine !
Il y a eu des moments de découragement, de remise en question aussi bien du côté des candidates que du mien !

Je retiens également que le CQP est une démarche respectueuse de la personne qui n'est à aucun moment mise en échec, quel que soit son niveau d'étude et de compétence.

J'ai beaucoup apprécié les échanges avec l'organisme INFORMA: les intervenants sur ce type de projet sont des personnes professionnelles qui connaissent notre métier. Elles ont su mettre en lumière des compétences acquises mais qui, au quotidien, deviennent invisibles.

Elles ont permis à toute l'équipe d'acquérir de nouvelles compétences pour un gain de temps et d'efficacité.

Au final, quelle fierté pour les candidates d'avoir pu valoriser leurs compétences et obtenir leur certification.
Quelle fierté pour l'équipe d'avoir contribué à ce projet.
Quelle fierté pour moi de les avoir accompagnées et de les avoir vues réussir.

C'est un véritable projet humain gagnant-gagnant!

Si c'était à refaire ?

Sans hésiter !

D'ailleurs, cette aventure a semé des petites graines... et nous prévoyons de la déployer au sein d'autres services de Molinel et du groupe Alsico France.

A suivre !.....



Les + pour le salarié ?

Le CQP:

Atteste officiellement que le salarié possède les savoirs, savoir-faire nécessaires à l'exercice de son métier.

Valide et valorise les compétences des salariés, les rend visibles.

Droit du travail

Bien-être, sécurité et lutte contre la discrimination

Principes
3 4 5 6

Communication interne sur la vie du Groupe ainsi que sur des sujets d'actualité liés à l'activité textile, via une newsletter diffusée trimestriellement à tous les salariés **ALSICO France** et sur le site Internet **www.alsicofrance.com**.



Nous allons au-delà de l'**obligation légale d'emplois de 6 % de travailleurs handicapés** dans l'effectif.

Chaque nouvel embauché bénéficie d'un **parcours d'intégration**.



Une fois par an, les salariés sont conviés à un **évènement festif** pour marquer l'année. Une occasion conviviale d'échanger autrement et de renforcer les liens entre collaborateurs.

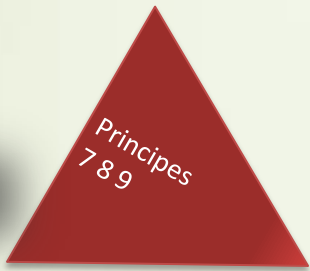


ALSICO France fait appel à des **E.S.A.T.** ou des entreprises employant des personnes en cours de réinsertion sociale comme partenaires pour :

- Des travaux de sous-traitance,
- L'entretien des espaces verts,
- La collecte des papiers de bureau et les cartouches.

Le **Document Unique**, identifiant les risques et les mesures à prendre, est mis à jour annuellement.





En 2011, **MOLINEL** a lancé le programme « Objectif 2^{ème} vie ». Des bacs de collecte sont mis à disposition de nos distributeurs avec un dispositif de communication, afin de sensibiliser leurs clients au recyclage des vêtements en fin de vie.

Les vêtements ainsi collectés sont confiés à notre partenaire recycleur.

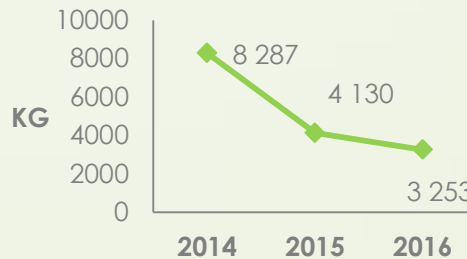


Ce dispositif est maintenant étendu à tout le groupe Alsico France.

Réduire notre impact sur l'environnement

Le recyclage

Evolution du volume de papier recyclé



En 2016, la collecte de **3252 kg** de papiers de bureau :

- 📌 A permis **une économie de 94 500 litres d'eau et de 16 300 KWH d'énergie,**
- 📌 A **évité le rejet de 1 790 Kg de CO2,**
- 📌 A permis **d'épargner 56 arbres.**



Principes
7 8 9

Réduire notre impact sur l'environnement

- 📌 **Dématérialisation** des dossiers et **réutilisation** des papiers imprimés en brouillon.
- 📌 **Dématérialisation** des supports de communication vers nos clients et en interne. Envoi des tarifs et newsletters par e-mail.
- 📌 **90 % des cartons** provenant des sites de fabrication sont **réutilisés** (les cartons hors d'usage sont collectés et **recyclés** par un partenaire extérieur).
- 📌 Utilisation de conditionnements à base de **produits recyclés**.
- 📌 **Limitation des déplacements professionnels** grâce à la **visioconférence** combinant bienfaits sur l'environnement et bien-être des utilisateurs.

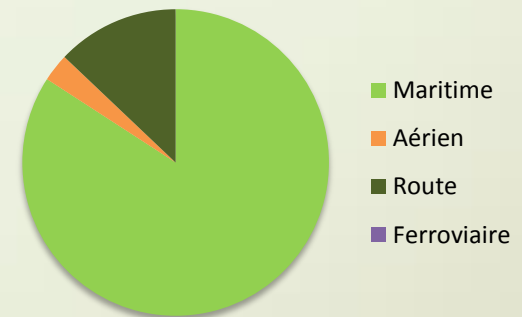


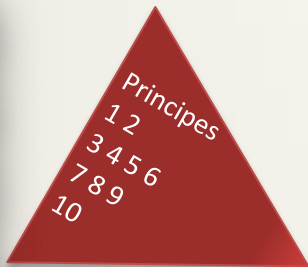
Limitation des transports aériens et optimisation du remplissage des containers.

Nous sommes attentifs aux flux provenant de nos sites de fabrication.



Répartition des volumes import/export par type de transport en 2016





Encourager nos fournisseurs dans cette démarche

Nous avons établi un véritable partenariat avec nos fournisseurs et sous-traitants.
Nous entretenons avec eux des relations pérennes et travaillons avec certains depuis plus de 10 ans.

ALSICO France encourage ses fournisseurs et sous-traitants à s'inscrire dans une démarche de progrès en matière de qualité, d'environnement et de social.
Nous leur demandons de s'engager en faveur du droit du travail en signant une **Charte Développement Durable**, preuve d'un engagement fort.

Cette **Charte Développement Durable** est construite autour des **10 principes du Pacte Mondial** et met en valeur une volonté forte : **instaurer un cercle vertueux bénéfique à tous.**

Nous avons rempli notre engagements 2016 :

La charte a été signée par les sites de production représentant 80 % des volumes achetés.

Nous poursuivons auprès des autres fournisseurs et collectons également toutes les preuves d'engagement dans cette démarche développement durable (certificat, label, rapport d'audit,)



Engagements 2017 :

Réaliser une base de données RSE groupe en mettant en commun toutes les informations concernant nos fournisseurs afin de partager efficacement ces données.

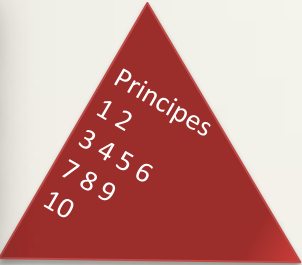
Cartographier nos différentes filières d'approvisionnement pour identifier celles à risques et bâtir des plans d'audits et d'actions.



Encourager nos fournisseurs dans cette démarche

Labels et normes textiles, éthiques et environnementales

Nous sensibilisons nos fournisseurs aux différents labels et normes qui ont du sens dans notre activité (voir ci-dessous) au travers d'une annexe incluse dans les contrats qui nous lient.



Principes
1
2
3 4 5 6
7 8 9
10



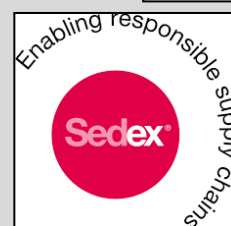
Labels produits

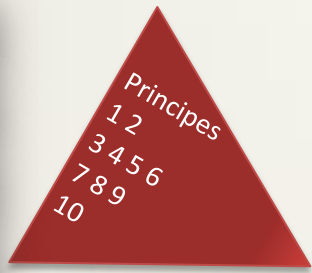
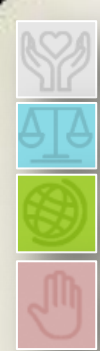


Labels entreprises




Normes





Achats responsables

La collecte, auprès de nos fournisseurs, des preuves d'engagement dans une démarche développement durable nous permet de visualiser leur niveau d'exigence sur cette thématique.

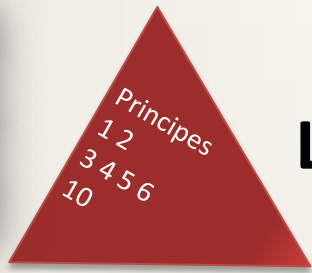
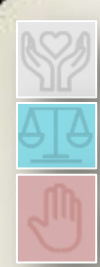
Chez  , les produits finis en provenance des sites de fabrication sont couverts à hauteur de :

90 % sur le thème de la **qualité** (certification ISO 9001)

82 % sur le thème de l'**environnement** (certification ISO 14001, GOTS, Ecolabel, ...)

86 % sur le thème du **social** (certification SA8000, BSCI, SEDEX...)

D'autre part, **98%** des tissus employés par Molinel sont labellisés **Oeko-tex standard 100**.



Le Respect, la Responsabilité, l'Exemplarité...

Trois valeurs communes aux sociétés du **Groupe ALSICO France**, trois piliers sur lesquels nous nous efforçons de fonder notre croissance jour après jour, et notre viabilité à long terme.

Un de nos engagements en 2016 fut de rédiger le Code de conduite ALSICO France afin d'énoncer les principes à mettre en œuvre pour respecter ces valeurs au quotidien.



Mission accomplie... : Notre Code de conduite présente nos engagements et nos attentes envers chacune de nos parties prenantes et sert de référence aux collaborateurs ALSICO France ou à toute autre personne, physique ou morale, travaillant pour le compte du Groupe.

Engagements 2017 :

Diffuser ce code de conduite et **sensibiliser** le personnel afin de le mettre en application au quotidien dans nos activités.





www.alsicofrance.com



HASSON

MUZELLE
DULAC