

Rouen, le 11 septembre 2019

## Lettre d'engagement du Président



Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Monsieur le Secrétaire Général,

Adhérents depuis 2015 au Pacte Mondial des Nations Unies, nous avons aujourd'hui le plaisir de publier notre 4<sup>ème</sup> COP pour exprimer notre soutien aux valeurs du Global Compact et à ses 10 principes. C'est le fruit du travail de toute une année par l'ensemble de nos collaborateurs qui s'attachent à déployer ces principes au quotidien dans nos relations avec nos principales parties prenantes. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise s'inscrit désormais au cœur de notre fonctionnement.

Régulièrement, nous nous attachons à sensibiliser nos collaborateurs aux valeurs du Global Compact de manière à animer cet engagement. Cette COP sera partagée en interne et en externe par le biais de notre site internet et de différents supports de communication.

Nous exprimons à nouveau notre volonté de faire progresser ces 10 principes dans notre sphère d'influence et auprès de nos différentes parties prenantes.

Avec nos respectueuses salutations.



Eric TABOUELLE,

Président Directeur Général.





## Communication sur le Progrès n°4

Septembre 2019

### Les points marquants de 2018

Engagé depuis 8 ans dans une démarche RSE, Helpévia a déployé son deuxième plan d'actions en septembre 2017.

Notre référentiel reste l'Iso 26000 et ses 7 questions centrales. Les 10 principes du Global Compact ont été également intégrés pour poursuivre cette démarche de progrès.

L'un des objectifs de ce nouveau plan est de nous doter d'indicateurs de performance, éléments indispensables pour mesurer notre efficacité, communiquer concrètement et sensibiliser efficacement nos parties prenantes.

Notre filiale, Rhésus Internationale, s'est engagée également dans une démarche RSE. En soutien, nous l'accompagnons dans ce déploiement et lui faisons profiter de notre expérience.



#### Droits de l'homme et droits du travail (Principes 1 à 6)



##### ➤ Actions réalisées auprès de nos collaborateurs

Au-delà du strict respect des textes réglementaires français qui garantissent le respect des droits de l'homme et l'application des droits du travail, nous poursuivons nos actions pour :

- Développer les compétences de nos collaborateurs
- Augmenter notre attractivité à l'embauche
- Mieux intégrer les nouveaux embauchés
- Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche
- Sensibiliser et former aux enjeux du Développement Durable et de la RSE

##### **Augmenter notre attractivité à l'embauche - Valoriser l'image employeur**

- Programmation d'un événement interne par trimestre : Fréquentation croissante et retours positifs.
- 2 posts LinkedIn en relais de ces animations : nombre de vues importants les portant au Top 5 des posts de l'année.
- Création d'une page entreprise sur l'APEC



**Impliquer les équipes support** (comptabilité, informatique, ressources humaines et communication). Constat : ces équipes ne se sentaient pas spontanément concernées par la démarche RSE de l'Entreprise – résultat de la dernière enquête interne : Un point RSE est régulièrement programmé lors de réunions de service pour une réflexion sur le sujet et des propositions métier ou des actions en interne.

**Définition d'objectifs pédagogiques** évalués au terme du parcours d'intégration : évaluation lors d'un point avec le DRH.

**Training à des entretiens d'embauche** avec demandeurs d'emplois longue durée par la direction des Ressources Humaines en lien avec Pôle Emploi

### Indicateurs

100 % des nouveaux collaborateurs ont eu une présentation de notre démarche RSE lors de leur intégration avec un focus particulier sur le Global Compact.

93 % des membres des équipes Marché ont suivi une formation complémentaire métier.

80 % des équipes ont participé aux évènements d'animation interne.

### Engagement

**Sensibilisation sur la sédentarité au travail** – Objectif : prise de conscience des dangers de la sédentarité au travail et information sur les bonnes postures et pratiques pour la prévention des effets néfastes.

**Arrondi sur salaire** – Objectif : encourager les collaborateurs à soutenir une association en acceptant un arrondi sur leur salaire.

**Enquête interne** pour recueillir l'avis des équipes sur les différentes actions menées.

**Rester à l'écoute des propositions des équipes supports** et engager quand cela est possible les actions proposées.

#### ➤ **Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents**

**Défense des Droits de l'Homme** : Bien qu'encadrée par la loi sur le territoire français, nous accordons une attention toute particulière à la démarche à l'international des sous-traitants et des filiales des industriels interrogés lors de nos appels d'offres.

Dans notre questionnaire Développement Durable, nous avons maintenu un item « Droits de l'Homme » avec des questions portant sur leur vigilance au respect des droits de l'homme, du travail des enfants, de l'égalité homme/femme notamment lors du choix de leurs sous-traitants ou dans la gouvernance de leur(s) filiale(s).



**Qualité de Vie au Travail (QVT) :** Deux réunions ont été programmées fin 2018. 40 personnes présentes pour réfléchir à la QVT et au bien-être, s'inspirer d'expériences d'établissements, trouver quel modèle pour se transformer et découvrir des outils concrets et la posture juste pour déployer la démarche. Journées construites autour d'ateliers de co-construction. Echanges et retours très positifs avec nos adhérents.

**Sensibilisation aux enjeux du Développement Durable :** Suite aux sondages effectués lors des réunions avec les établissements adhérents, nous avons constaté un intérêt modéré pour le Développement Durable. La question des Droits de l'Homme reste souvent dissociée du sujet dans leurs esprits.

Le sondage a été revu. Il est désormais associé à une présentation pour sensibiliser aux Droits de l'Homme et du Travail dans le choix d'un prestataire, d'un fournisseur.

## Engagement

L'actualité (« EHPAD Bashing ») a dévalorisé le secteur Médico-Social. Réflexion autour d'un outil d'accompagnement d'une démarche Développement Durable avec une attention particulière accordée aux conditions de travail (qualité de vie au travail, pérennisation des postes) et à la prise en charge des résidents/usagers (respect de la personne, son intimité, sa vie privée...).



## Environnement (Principes 7 à 9)

### ➤ Actions réalisées auprès de nos collaborateurs

**Un Jardin dans la Ville :** Opération Jardinage dans le jardin commun à notre immeuble et l'immeuble voisin pour repiquage de plantes aromatiques.

#### Objectif :

- Préserver une biodiversité en milieu urbain
- Sensibiliser à différentes espèces de plantes aromatiques
- Mettre en partage les plantes pour une cueillette commune aux occupants de notre immeuble
- Impulser une dynamique pour que d'autres entreprises rejoignent notre initiative

**Bouchons 276 :** Point de collecte en interne pour permettre de déposer des bouchons en plastique. Avec l'argent issu du recyclage, BOUCHONS 276 permet de financer des travaux tels qu'aménagements de salle de bain, achats de matériels spécifiques, aménagements de véhicules pour personnes handicapées, matériel en braille...



## Indicateurs

44 vidéo conférences ont été organisées du 04/09/2018 au 04/09/2019. On constate une utilisation plus fréquente de ce mode de communication qui permet :

- de limiter les déplacements et donc l'impact carbone du meeting,
- de libérer du temps utile en réduisant les déplacements.

## Engagements

**Poursuivre les actions de sensibilisation** en interne lors de la semaine du Développement Durable.

**Généraliser le tri de déchets** sur d'autres produits recyclable et encourager son respect (marc de café, par exemple).

**Déployer le tri sélectif dans notre immeuble et l'immeuble voisin** : faire un état des lieux, trouver une filière, communiquer, organiser la collecte.

**Sensibiliser les collaborateurs** aux bons gestes du tri au bureau et à leur domicile.

### ➤ Actions réalisées auprès de nos fournisseurs et de nos adhérents

L'intérêt pour les enjeux environnementaux varie fortement en fonction de l'activité de nos fournisseurs notamment lorsqu'il y a production et une logistique importante. Néanmoins, nous maintenons cet item pour tous les questionnaires en adaptant les questions et a cotation en fonction de l'activité.

Nous avons analysé les questionnaires RSE destinés aux fournisseurs depuis 2 ans. Des nouvelles questions en lien avec l'environnement ont intégré la bibliothèque de questions. On constate qu'elles sont plus précises et plus exigeantes. Pour une meilleure utilisation de cette bibliothèque de questions par les équipes marchés, nous avons créé différentes catégories par questions centrales. Pour l'environnement, on en compte 10 dont les achats responsables, les déchets, l'éco-conception, les emballages...

Les livrets rédigés suite au groupe de travail « Produits d'Entretien » ont été largement diffusés au sein de notre réseau d'adhérents. Ces nouveaux outils ont permis d'échanger sur la problématique environnementale des produits d'entretien et de sensibiliser les établissements à mieux les acheter et les utiliser.

Helpévia s'est engagée dans « l'accord de Rouen pour le Climat » en novembre 2018 avec la volonté de soutenir la démarche de Plan Climat Air Energie Territorial et de la COP21 locale mise en place sur notre territoire. Nous nous sommes engagés à participer aux coalitions « Numérique Responsable » et « Mobilité au travail ».



## Indicateurs

Nous poursuivons notre objectif de disposer d'indicateurs pour nous permettre de mieux suivre l'évolution de la maturité des marchés en RSE et notamment les enjeux liés à l'environnement. Pour qu'ils soient pertinents, un récapitulatif des années précédentes est indispensable, ce qui demande un travail de recherche important. Pour cette raison, nous ne disposons pas d'indicateur actuellement.

## Engagements

**Promouvoir et soutenir les actions environnementales** vertueuses de nos fournisseurs

**Concevoir un guide** pour accompagner les établissements de santé à mieux gérer leurs déchets.

**Concrétiser nos engagements à la COP21** par des actions communes avec les acteurs de notre territoire.



## Lutte contre la corruption (Principe 10)

### ➤ Actions réalisées

Nous avons publié un code de déontologie en juin 2013 pour exprimer nos valeurs, guider notre action de tous les jours, et en toutes circonstances. Ce code s'adresse à nos adhérents, nos fournisseurs et nos collaborateurs.

Le principe de lutte contre la corruption est explicite dans l'expression du principe général de probité (extrait de notre Code de Déontologie) :

« Helpévia entend par probité le respect scrupuleux de ses valeurs, de ses engagements, de son éthique professionnelle. C'est ce respect attentif qui garantit notre professionnalisme et par lequel nous souhaitons nous différencier.

Chaque collaborateur Helpévia a ce devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles, devoir qui se fonde sur le respect du présent code de déontologie et doit s'exprimer par un effort continu à le faire respecter.

Par exemple, le collaborateur Helpévia ne doit tirer aucun avantage personnel de l'exercice de sa fonction. »



Le principe de lutte contre la corruption est également l'objet du domaine « Cadeaux et invitations » (extrait de notre Code de Déontologie) :

Toute proposition présentant un caractère notablement privé ou pouvant potentiellement introduire une notion de conflit d'intérêt devra être formellement refusée.

Afin d'évaluer les pratiques et le respect des engagements du code dans nos pratiques au quotidien, une rubrique a été ajoutée dans le support de l'entretien annuel. Elle a pour objectif d'engager une discussion avec le manager à ce sujet et si besoin, de repositionner les valeurs de ce code.

A l'issue des entretiens annuels de l'ensemble des salariés, une analyse des difficultés rencontrées pour le respect du code de déontologie est faite par le service des Ressources Humaines pour ensuite partage et discussion en Comité de Direction. En 2018, 5 collaborateurs ont été confrontés à une question relevant de notre code de déontologie et pour laquelle ce code leur a été utile.

### Indicateurs

100 % des collaborateurs d'Helpévia ont reçu et signé le code de déontologie.

### Engagement

Adapter notre code de déontologie à notre filiale Rhésus et à notre nouvelle marque isiHA. Elles sont toutes deux centrales d'achats de produits médicaux avec des points de vigilance différents en ce qui concerne la déontologie des pratiques commerciales.



United Nations  
Global Compact