



**RAPPORT
DÉVELOPPEMENT
RESPONSABLE 2021**



SOMMAIRE

VISION ET GOUVERNANCE	2
• Une vision engagée de nos actionnaires.....	4
• Un socle commun pour nous fédérer.....	6
• Une gouvernance mobilisée.....	8
• Le Groupe Onet.....	10
 DEVENIR UNE ENTREPRISE À IMPACT	14
• Nos enjeux et nos engagements.....	16
• Stratégie RSE.....	18
• S'engager pour la planète.....	24
 FAITS MARQUANTS 2021	28
• Piloter Onet en Prévention.....	30
• Favoriser l'inclusion.....	36
• Cultiver nos talents avec l'Université Onet.....	40
• Favoriser l'économie circulaire.....	48
• Développer la mobilité durable.....	52
• S'ancrer dans les territoires.....	56
• Dialoguer avec les parties prenantes.....	62
• Lutter contre le mal logement avec la fondation Onet.....	70
 ANNEXES	72
• Contribution de la feuille de route Onet aux engagements et référentiels internationaux.....	74
• Glossaire.....	78
• Périmètre et méthode de reporting.....	82

VISION ET GOUVERNANCE

Nous sommes un Groupe familial, détenu majoritairement par la famille Reinier depuis sa fondation. Depuis plus de 160 ans, nous avançons dans un objectif de pérennité et de long terme avec un rôle de passation entre les générations. Au fil du temps, en accompagnant nos clients, notre entreprise a développé de nombreuses expertises qui sont un socle fort de notre développement et un pilier de notre stratégie d'entreprise. Aujourd'hui, notre Groupe est dirigé par un directoire qui exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance institué par l'article 15 des statuts.





UNE VISION ENGAGÉE DE NOS ACTIONNAIRES

Alors que le monde traverse une succession de crises sans précédent, nous sommes toujours plus engagés chez Onet pour construire l'avenir avec confiance. L'implication sans faille des équipes durant la pandémie a mis en lumière la richesse de nos métiers, l'importance de nos interventions et leur contribution à la société. Le sens des responsabilités dont elles ont fait preuve ont permis de préserver la confiance de nos clients et la continuité de nos activités.

Renforcer la qualité des liens humains au sein du groupe représente, plus que jamais une priorité afin de démontrer la force et l'inventivité du collectif. Chacun doit pouvoir exprimer son potentiel pour valoriser ses savoir-faire. Grâce à l'Université Onet, le groupe continue d'offrir la possibilité à nos collaborateurs de développer leurs compétences et de s'ouvrir à des expertises toujours plus larges.

En 2021, nous avons dédié une équipe pour mettre en place concrètement les pratiques inclusion, ainsi qu'un réseau de référents afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, des plus jeunes et des seniors.

Nos métiers et notre culture d'entreprise ont continué d'intégrer les enjeux environnementaux auxquels nous devons répondre. La stratégie climat destinée à réduire notre empreinte carbone s'est traduite, notamment, par l'accélération de l'électrification de notre parc de véhicules et la mise en œuvre de nouvelles organisations de travail. Nous avons davantage misé sur l'économie circulaire, en donnant une seconde vie à nos équipements et à nos déchets. Le déploiement de notre solution de propreté écoresponsable Biogistic, par exemple, est en cours de déploiement dans

l'ensemble de nos filiales européennes et nous permettra de diminuer notre consommation de plastique. En 2022, nous continuerons à innover avec et pour nos clients, dans tous nos métiers, dans tous les pays où nous intervenons, car notre transformation doit être globale pour avoir de l'impact.

Enfin, notre responsabilité est aussi d'agir hors de nos murs auprès des personnes les plus vulnérables. C'est ce que nous faisons avec la Fondation Onet, lorsque nous contribuons à créer des environnements de proximité sains et sûrs pour lutter contre le mal-logement. Ou encore en agissant aux côtés de plusieurs associations dans les territoires afin de favoriser l'insertion professionnelle et le développement d'infrastructures sociales.

Insuffler le désir d'agir, telle est notre responsabilité en tant qu'employeur et en tant que fournisseur de services essentiels dans les territoires. C'est aussi une ambition que nous portons au niveau international en contribuant aux dix grands principes du Global compact et aux dix-sept Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Promouvoir l'égalité, faire respecter les normes internationales du travail, protéger l'environnement et accompagner la transition écologique... Tels sont les défis de notre temps. Ils sont passionnants, et nous saurons les relever ensemble.

Élisabeth Coquet-Reinier

Présidente de la Holding Reinier
Présidente du conseil de surveillance d'Onet SA
Présidente du comité Développement Responsable

Émilie de Lombarès

Présidente du directoire d'Onet SA



UN SOCLE COMMUN POUR NOUS FÉDÉRER

Depuis 160 ans, nous nous sommes donné pour mission de contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables pour tous.

Au travers de nos métiers, nous intervenons dans tous les écosystèmes clés de nos sociétés : espaces de travail, production, énergie, transport, soins, loisirs, éducation.

L'accompagnement de nos clients repose sur la proximité nécessaire dans nos métiers de services. Notre conviction est que c'est en étant plus proches de nos collaborateurs, clients et partenaires que nous pourrons être plus forts ensemble pour répondre aux enjeux de notre société, aujourd'hui et demain.

VISION & MISSION

Nous savons que l'humain n'est jamais meilleur qu'à plusieurs et que l'intelligence du collectif est la plus grande source de richesse.

C'est en mettant nos forces en commun que nous créerons de meilleurs environnements pour tous.

ÉCOUTE, RESPECT, AUDACE

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

Respect de nos engagements, de l'individu, de la réglementation : le respect est le fondement de toute relation durable.

C'est une notion essentielle qui permet à chacun d'évoluer dans un environnement serein, propice à l'expression de tous les talents.

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

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



UNE GOUVERNANCE MOBILISÉE

Les actionnaires sont réunis au sein de la Holding Reinier dont la gouvernance est assurée par un conseil d'administration.

Le directoire de notre groupe familial met en œuvre la stratégie, veille à la qualité et à la valeur ajoutée apportées aux projets que nous menons pour nos clients et collaborateurs. Le directoire est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société. Il les exerce dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux expressément attribués par la loi au conseil de surveillance et aux assemblées d'actionnaires.

Il est présidé par Émilie de Lombarès, représentante de la 5^e génération de la famille fondatrice. Le comité exécutif a pour mission de valider la mise en œuvre des décisions du directoire. Deux comités assistent le directoire dans ses prises de décisions : le comité d'éthique et le comité de développement responsable. Le directoire exerce ses fonctions sous le contrôle du conseil de surveillance.

Le comité exécutif a pour mission de valider la mise en œuvre des décisions du directoire.

Le conseil de surveillance est l'organe non exécutif qui a pour mission de veiller au bon fonctionnement de l'entreprise et d'en rendre compte aux actionnaires.

Le comité d'éthique est un organe spécifique d'aide à la gouvernance, pour centraliser les sujets relatifs à l'éthique professionnelle chez Onet. Il permet de traiter des situations complexes qui nécessitent des investigations ou arbitrages quand le contexte empêche la ligne managériale de se prononcer.

Le comité intervient à deux niveaux : il peut être saisi par le directoire ou s'auto-saisir sur des questions d'éthique d'ordre général (liées à l'organisation, aux processus...). Il est le garant du processus de traitement des signalements internes ou externes de violation des principes du code d'éthique et/ou de la loi, ou présumée comme telle (via la plateforme d'alerte professionnelle Whispli : <https://onet.whispli.com>).

Le comité Développement Responsable a pour rôle de déterminer les orientations stratégiques RSE du Groupe et de faire le suivi de la feuille de route (cf. page «Notre organisation RSE»).

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

L'histoire d'Onet a débuté en 1860 avec une activité de manutention sur le port de Marseille. Depuis plus de 160 ans, les 5 générations de la famille ont veillé à la transmission des savoir-faire et des valeurs. Si l'entreprise a su préserver ses racines, elle a également réussi à se remettre en question, innover, explorer de nouveaux territoires, pour devenir aujourd'hui un groupe de services et d'ingénierie de dimension internationale.

80

savoir-faire

68 000

collaborateurs

21 500

clients

1,9 Md €

de chiffre
d'affaires*

9 pays

d'implantation

350

implantations
en France & à
l'international



Données 2021 - * Chiffre d'affaires analytique

UNE OFFRE COMPLÈTE ET MAÎTRISÉE

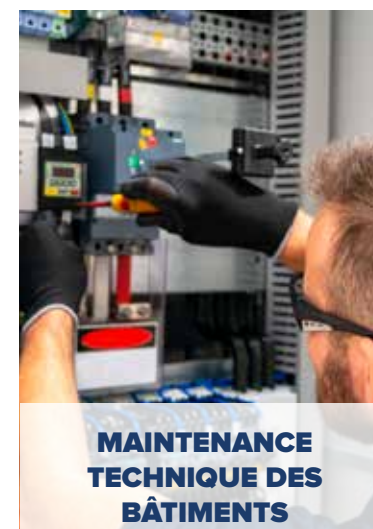
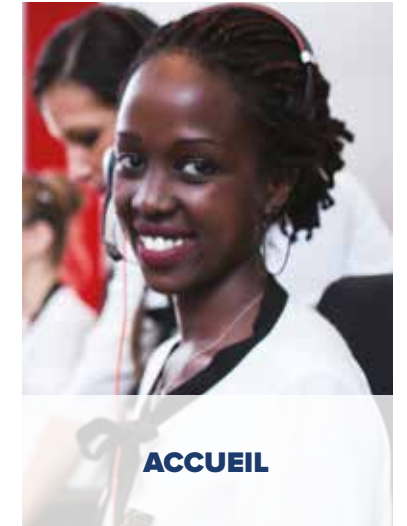
Nous apportons de la valeur à nos clients

Nos interventions auprès de nos clients sont utiles et essentielles, car elles sont vecteurs de sécurité, de performance et de bien-être, dans tous les écosystèmes clés de nos sociétés : espaces de travail, production, énergie, transport, soins, loisirs, éducation.

Notre approche combinée « services et ingénierie » permet également d'apporter un regard tiers reposant sur l'expérience acquise au contact de nos différents clients.

Nos investissements en matière d'innovation traduisent notre volonté de les satisfaire en recherchant des solutions qu'ils n'auraient parfois pu imaginer seuls.

Cette conception de nos métiers, reposant sur l'esprit de service, nous fédère et nous anime au quotidien.



**Leader de la propreté et N° 4 en
sécurité en France, référent français du
soutien à l'exploitant dans le secteur du
nucléaire, challenges reconnus au sein
de nos autres pays d'implantation.**

DEVENIR UNE ENTREPRISE À IMPACT 2

Apporter de la valeur à chaque client fait partie intégrante de notre stratégie pour les années à venir. Plus largement, elle vise à faire de nous une entreprise qui impacte positivement la société, tant sur le plan social et sociétal qu'environnemental.

Notre vision pour demain réaffirme notre ancrage historique d'entreprise de services, centrée sur l'humain. En étant toujours plus proches de nos parties prenantes, nous serons plus forts ensemble pour créer de meilleurs environnements pour tous.



NOS ENJEUX ET NOS ENGAGEMENTS

Parce que nous travaillons depuis plusieurs années à faire évoluer nos pratiques et nos process dans le but d'améliorer notre impact social et environnemental, nous avons défini une politique de responsabilité sociétale : « Un présent pour le futur ». Celle-ci repose sur quatre piliers fondateurs qui guident nos actions au quotidien car nous sommes convaincus qu'ensemble, nous pouvons apporter de la valeur à nos clients et à la société.

1

La vision de l'actionnariat familial est totalement engagée depuis de nombreuses années en matière de développement durable. Cette volonté se traduit par la mission d'Onet : **contribuer à créer ensemble des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables.**

L'engagement de la Présidence s'est encore renforcé en 2020 en réaffirmant les axes suivants :

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

2

9 engagements ont été identifiés après analyse des impacts majeurs de nos activités. Du fait de l'importance de nos effectifs et de nos implantations, les impacts sociaux et sociétaux sont prépondérants.

Mais la nature même de nos activités de services ou d'ingénierie a un impact significatif sur les enjeux environnementaux.

3

La feuille de route RSE 2020-2023 précise les principaux dispositifs et projets RSE qui contribuent à ces 9 engagements.

Elle détaille les actions concrètes, les indicateurs de performance associés, les cibles à atteindre (décrite dans la chapitre « Notre feuille de route RSE 2020-2023 »).

4

Une organisation dédiée permet une mise en œuvre efficace de cette politique (décrite dans le chapitre « notre organisation RSE »).

NOS 9 ENGAGEMENTS RSE

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

ENJEU ÉCONOMIQUE



ENJEUX SOCIAUX
Préserver nos équipes et développer leur potentiel



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



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

1. Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients

2. Promouvoir la diversité et développer l'inclusion pour conjuguer innovation et performance

3. Développer l'employabilité et l'expertise de tous en élargissant l'offre de l'Université Onet

4. Développer l'expérience collaborateur tout au long de son parcours

5. Produire des services et des biens dans une dynamique d'économie circulaire et de respect de la biodiversité

6. Développer des activités qui contribuent à l'utilisation d'énergie faiblement carbonée

7. Fournir des services essentiels, indispensables au mieux-vivre de tous

8. S'ancrer dans les territoires en développant des partenariats durables

9. Partager nos engagements RSE et élargir l'impact positif d'Onet à nos parties prenantes externes

Page 17

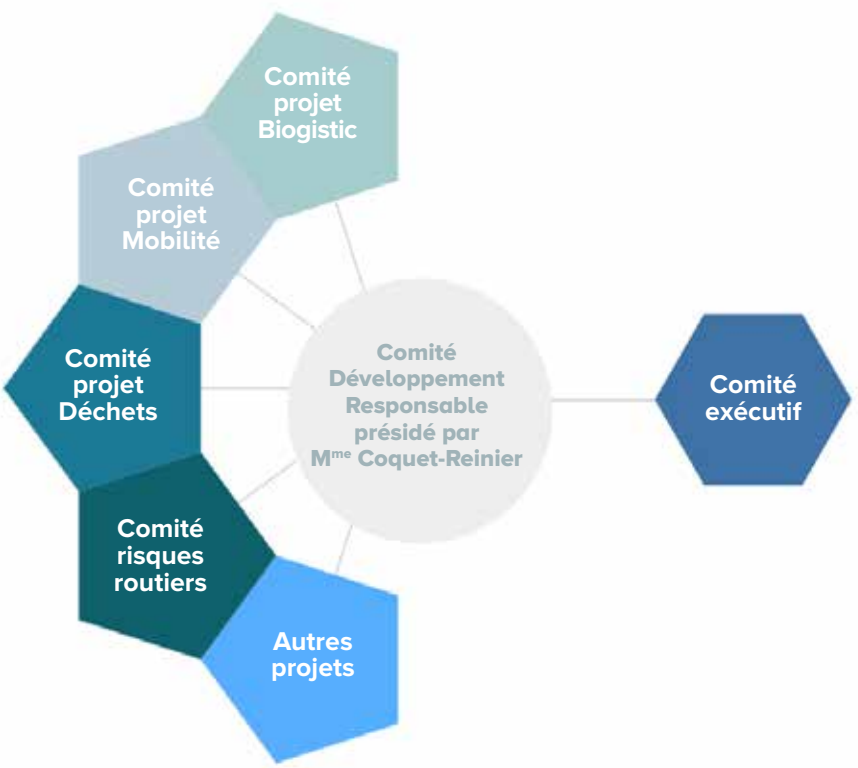
LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2023

PRATIQUES ET PROJETS	ENGAGE-MENTS ONET	PRINCIPAUX KPI RÉSULTATS À FIN 2020	PRINCIPAUX KPI RÉSULTATS À FIN 2021	CIBLES 2023 (BASE DE RÉFÉRENCE 2019)
Piloter Onet en Prévention	1-4	Tf = 24,82 Tg = 2,56 Nb MP = 54	Tf = 22,62 soit - 9 % Tg = 2,35 soit - 8 % Nb MP = 89*	Tf = 26 Tg = 2,24
Université Onet	3-4-9	9 734 parcours Onet Learn (forte augmentation du distanciel en raison du contexte pandémique) 1 191 managers formés Cadrage de la filière commerciale	2 624 parcours Onet Learn réalisés 1 122 managers formés 170 participants à la filière commerciale	Poursuite du déploiement 100 % de la population concernée
Diversité et inclusion	2-8	Taux d'emploi consolidé définitif = 5,78 % Index EPFH : cf. sur site groupeonet.com	Taux d'emploi consolidé : taux définitif non connu à date Participation à la SEPH21 cf. sur site groupeonet.com	Taux d'emploi = 7 % Suivi index d'égalité professionnelle femme-homme (= index EPFH)
Expérience collaborateurs	4-3	Création de parcours d'intégration et parcours « premiers pas chez Onet »	Finalisation du parcours « premiers pas chez Onet » Création de la formation empreinte managériale	100 % de la population concernée Déploiement des parcours agents
Mobilité responsable	1-6-9	5 316 224 litres de carburant soit - 24 % / 2019 1 992 milliers de km avion soit - 64 % / 2019 - 2020 2 517 milliers de km train soit - 63 % / 2019 - 2020	5 639 016 litres de carburant soit - 20 % / 2019 2 158 milliers de km avion soit - 60 % / 2019 1 748 milliers de km train soit - 74 % / 2019	- 10 % des émissions / 2019 - 20 % des km / 2019 - 20 % des km / 2019
Économie circulaire Biogistic	5-1 7-9	84,2 % de produits biotechnologiques et écolabels	88,58 % de produits biotechnologiques et écolabels	85 %
Économie circulaire Maîtrise des déchets	2 5-9	• 146 tonnes DEEE collectées depuis 2017 • Cadrage de la démarche 5 flux	183 tonnes collectées depuis 2017	100 % des agences dans la démarche
Gestion des vêtements de travail	4-5-8	Veille filière recyclage	Cadrage projet + Intégration de critères RSE lors des renouvellements de contrats vêtements	Non défini
Achats responsables	8-9	Intégration dans les appels d'offres flotte automobiles (achats centraux)	Intégration dans les appels d'offres Fleeters et bornes électriques	Intégration critères RSE dans 100% appels d'offres segments d'achats stratégiques
Travaux sectoriels ou institutionnels	7-9	Publication du référentiel sectoriel RSE Propreté Contribution aux protocoles Covid sectoriels	Travaux sectoriels sur les critères RSE dans les appels d'offres Travaux INEC sur l'école circulaire	Élargir les contributions aux travaux à d'autres secteurs d'activités
Dispositif éthique	4-9	Communication sur la plateforme d'alerte numérique à 100 % des salariés en France 3 réunions du comité Élaboration du rapport du comité d'éthique 2021	Déploiements de la plateforme d'alerte en Espagne, au Brésil et aux États-Unis 2 réunions du comité Élaboration du rapport du comité d'éthique 2021	Utilisation de la plateforme d'alerte numérique sur le périmètre entier du Groupe 3 réunions du comité/an Suivi du nombre d'alerte

ACTIONS PRINCIPALES
<p>Installer durablement une forte culture de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none">• Diminuer les accidents de travail : analyse des causes, et mise en œuvre d'actions préventives, entretiens de retour post-accident, sensibilisation via causeries sécurité, visites comportementales de sécurité.• Diminuer les accidents routiers : Plan Codes Rousseau : suivi des 15 entités les plus impactées par les sinistres.• Prévenir les maladies professionnelles : formations Prévention TMS, diminution du risque chimique par le procédé Biogistic... <p>(*) MP notifiées en 2021</p>
<p>Développer l'employabilité de nos personnels œuvrant :</p> <ul style="list-style-type: none">• Acquisition des standards opérationnels via Onet Learn, renforcement des compétences métiers, CQP, déploiement des formations d'alphabétisation. <p>Déployer des programmes dédiés à nos encadrants de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none">• Programme « nouveau manager », empreinte managériale Onet, cursus diplômants et certifiants. <p>Créer une filière commerciale Onet pour renforcer la dynamique client</p>
<p>Plan Handicap (2020-2021) Créer un réseau Référents Handicap régional pour animer la démarche, outiller la démarche. Former les managers, accompagner les collaborateurs, développer les partenariats. Autres cibles (2022-2023) : publics éloignés de l'emploi/juniors & seniors/femmes</p>
<p>• Intégration des managers : Journée d'intégration Groupe pour la cible / Parcours d'intégration par profils types/ Découverte métiers parcours « vis ma vie » / Déployer l'application On Boarding. • Intégration des agents : Parcours « Premiers Pas chez Onet » / Vidéos de prise en main de nouveaux outils.</p>
<p>Réduire nos émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none">• Consommation de carburants : accélérer la transition énergétique en remplaçant les véhicules thermiques par des véhicules propres selon la loi LOM ; Adaptation de l'organisation du travail en lien avec le contexte sanitaire (télétravail). <p>• 2021 - 2023 : Déplacements / Voyages : réviser la politique du Groupe et la déployer.</p>
<p>Poursuivre le déploiement de notre solution de nettoyage responsable Biogistic, la formation des collaborateurs aux procédés; la promotion de la désinfection raisonnée avec l'utilisation de produits écologiques actifs contre la covid-19.</p>
<p>DEEE et 5 flux :</p> <ul style="list-style-type: none">• Continuer à développer les solutions Groupe comme le recyclage des déchets DEEE informatiques (Olinn) et de matériel de nettoyage (Ecosystem). <p>• 2021-2023 : Dynamiser l'application des 5 flux dans le Groupe.</p>
<p>2022-2023 : Mettre en place un processus d'économie circulaire au niveau des vêtements de travail de l'achat du vêtement jusqu'à la fin de vie.</p>
<p>Politique Achats avec le volet RSE (achats métiers et achats hors production)</p> <ul style="list-style-type: none">• Meilleure prise en compte de la RSE dans les critères de sélection des fournisseurs.• Partage de notre vision RSE avec les fournisseurs et encouragement à avoir un impact RSE positif.
<p>Contribution à l'élaboration d'un référentiel d'enjeux pour le secteur propreté.</p> <p>Contribution active aux travaux INEC.</p> <p>Contribuer aux travaux sur les reporting extrafinanciers.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Révision du code d'éthique.• Mise en œuvre d'une plateforme numérique d'alerte professionnelle et standardisation du processus de traitement des alertes.• Élaboration de préconisations repris dans le rapport du comité d'éthique.

NOTRE ORGANISATION RSE

Afin d’animer la démarche de Développement Responsable et de fournir une réponse adaptée aux enjeux de nos métiers, nous avons, il y a 20 ans, créé une organisation transverse à l’ensemble de nos activités : le comité Développement Responsable. À l’origine, sa mise en place avait pour objectif de définir et de partager les orientations stratégiques au sein du Groupe en matière de RSE. Aujourd’hui, nous poursuivons encore ces missions. Le comité, qui se réunit une fois par trimestre, réalise également le suivi de la feuille de route trisannuelle du Groupe.



Une instance transverse et durable

Le comité de développement responsable est présidé par Élisabeth Coquet-Reinier, Présidente de la Holding Reinier, et animé par Laurence Grillet-Acerbo, Directrice développement responsable. Au sein de cette organisation, nous nous appuyons sur l’ensemble des directions et métiers du Groupe.

Son rôle :

• **Détecter les projets de demain**
Parmi les missions du comité, il y a notamment la sélection et la mise en œuvre de projets RSE. En effet, bien qu’il semble évident qu’une partie des projets vise à anticiper la réglementation, il est tout aussi important pour nous de mettre en œuvre nos propres initiatives. La sélection et le déploiement des projets répondent à une approche plus vertueuse sur les plans social, sociétal et environnemental tout en conjuguant des critères de performance économique ou d’avantage concurrentiel.

• **Suivre la feuille de route RSE**

Une fois cette sélection réalisée, notre comité Développement Responsable passe le relais à des comités projets dédiés. Ils sont au nombre de cinq et ont chacun un domaine de compétence spécifique tel que l’inclusion, les déchets, la mobilité, etc.

Ils sont limités dans le temps et pilotés ou co-pilotés par la direction RSE et une équipe fonctionnelle ou métier. Ils ont pour principales missions de structurer et sécuriser les process en mettant à plat l’existant. Ils identifient les axes d’optimisation et les acteurs qui seront ensuite responsables des phases de déploiement.

Les résultats obtenus, comme les étapes clés du déploiement, alimentent les données de notre comité Développement Responsable. Il est important pour le comité Développement Responsable ainsi que pour les comités projets de travailler les leviers du changement pour faire la réussite du projet.

Une fois le projet fiabilisé, ce sont les directions au sein du Groupe qui les déploient et les font vivre au quotidien.

Une Direction Développement Responsable : de la stratégie à l’opérationnel

Chaque jour, notre volonté est de mettre en œuvre notre stratégie RSE grâce au :

- pilotage de la politique RSE;
- l’animation du RSE Lab : son objectif est de mettre en place une veille afin de détecter les innovations, identifier les bonnes pratiques et s’inspirer d’initiatives d’autres secteurs d’activités;
- la gestion directe de différents projets RSE et la supervision d’autres;
- le déploiement de la communication interne et externe sur la RSE, y compris les éléments de reporting extrafinancier.

LES MEMBRES DU COMITÉ



Élisabeth Coquet-Reinier
Présidente de la Holding Reinier, Présidente du Conseil de surveillance d’Onet SA et Présidente du Comité développement responsable



Laurence Grillet-Acerbo
Directrice Développement Responsable Groupe



Laurence Lelouvier
Directrice Ressources Humaines et RSE Groupe



Magali Bousquet
Directrice Marketing et Communication Groupe



Olga Guyot
Directrice Achats et moyens généraux Groupe



Muriel Duguay
Responsable de projets RSE Groupe



Jean-Dominique Cucchi
Directeur Général Prodim



Bernard Lacore
Directeur Général Propreté Réseau Services Onet



Élodie Volle
Directrice des Ressources Humaines Onet Technologies



Sébastien Boy
Directeur Q3SER Onet Technologies

#FOCUS : GRANDS PROJETS

Au cours des 5 dernières années, de grands projets RSE initiés par le comité Développement Responsable ont vu le jour. Les derniers projets pilotés au travers de ce comité contribuent à nos enjeux sociaux, environnementaux et économique : Biogistic, gestion circulaire des DEEE ou plus récemment la mobilité durable.

NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD

Depuis 18 ans, notre Présidence soutient les dix principes du Global Compact relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l’environnement et à la lutte contre la corruption. Nous communiquons régulièrement dans notre sphère d’influence afin de faire progresser cette initiative.

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



- 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l’Homme
- 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l’Homme



- 3. Respecter la liberté d’association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4. Contribuer à l’élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5. Contribuer à l’abolition effective du travail des enfants
- 6. Contribuer à l’élimination de toute discrimination en matière d’emploi



- 7. Appliquer l’approche de précaution face aux problèmes touchant l’environnement
- 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d’environnement
- 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement



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

LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES



Il y a 6 ans, les Nations unies ont identifié et fixé 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Ils ont été inscrits dans son agenda 2030.

Ces objectifs appellent, pour les 8 prochaines années, les nations, organisations et citoyens du monde à agir pour mettre fin à la pauvreté, lutter contre les inégalités et l’injustice, ou encore faire face au changement climatique en s’assurant de ne laisser personne sur le bord du chemin.

La crise sanitaire mondiale qui dure depuis 2 ans maintenant ne fait que renforcer notre volonté de contribuer concrètement au plan d’actions international pour la paix, l’humanité, la planète et la prospérité que constituent les 17 Objectifs de Développement Durable.

Comment contribuons-nous à ces ODD ?

- En identifiant nos priorités parmi les 17 ODD, au regard de nos activités et de nos implantations
- En nouant des partenariats avec nos parties prenantes
- En développant des services, « créateurs de valeur » pour l’entreprise et la société
- En développant des relations commerciales solides et responsables avec nos fournisseurs et sous-traitants

Ainsi, chaque projet ou dispositif décrit dans notre rapport Développement Responsable rappelle les ODD auxquels nous contribuons à la hauteur de nos impacts et ressources.

NOTRE **PROJET** POUR LES Océans AVEC **FABRICE AMEDEO**

Onet déploie ses énergies et ses ressources au quotidien pour contribuer à créer des environnements toujours plus sains, sûrs et fiables. Notre engagement auprès du navigateur Fabrice Amedeo s'inscrit clairement dans cette démarche et démontre notre volonté de réduire le plus possible l'impact de l'Homme sur son environnement. Nous retrouvons dans la voile et dans l'engagement de Fabrice Amedeo les mêmes valeurs qui animent notre groupe familial depuis sa création et nous sommes très fiers du chemin parcouru depuis le début de cette collaboration.

SENSIBILISER AU PLUS PROCHE DU TERRAIN



217 élèves marseillais rencontrent Fabrice Amedeo

Dans le cadre de notre partenariat, le navigateur est intervenu dans 4 classes d'écoles primaires de Marseille. Lors de cette rencontre, une réelle sensibilisation à la préservation des océans a été faite auprès des 217 élèves présents. De nombreuses thématiques ont pu être abordées répondant ainsi à toutes les questions des jeunes citoyens.

« On parle de la faune, de la flore, de la fragilité des écosystèmes traversés pendant le Vendée Globe et des gestes à faire au quotidien pour sauver notre planète », explique Fabrice Amedeo. Les élèves se sont également vu remettre son livret pédagogique *Cétacé ! L'océan boit la tasse*.

Opération de nettoyage des déchets à Marseille

Dans le cadre de l'UICN, Congrès mondial de la nature qui a eu lieu en 2021 à Marseille, le Cercle des Nageurs Marseillais a organisé la 3^e édition du nettoyage de la baie des Catalans, plage emblématique de la ville, le 4 septembre dernier. C'est notamment au côté de la fondation Pure Océan que nos équipes se sont mobilisées pour prendre part à cette grande opération. C'est donc tout naturellement que le navigateur Fabrice Amedeo, qui venait de terminer son « Tour de France des microplastiques en Méditerranée », s'est joint à nos collaborateurs.

Au total, 132 masques, 495 bouteilles en verre, 450 bouteilles en plastique, 547 canettes en aluminium, 3 trottinettes et plus de 30 000 mégots de cigarettes ont été ramassés. Des chiffres alarmants qui témoignent de la pollution grandissante des mers et océans de la planète.

#ÉQUIPES



UN PROJET **OcéANOGRAPHIQUE** D'ENVERGURE

Après avoir terminé premier au Vendée Globe en 2017, Fabrice Amedeo se rend compte que naviguer ne lui suffit plus : il veut donner du sens à son projet sportif. Le skipper, qui navigue dans des régions du monde où les expéditions scientifiques ne peuvent pas se rendre, décide alors de mettre son bateau de course au service de la communauté scientifique internationale.

Grâce à notre soutien, il installe à bord de son bateau des capteurs océanographiques qui permettent de collecter des données en mer pour aider les scientifiques à mieux comprendre l'impact et les conséquences du réchauffement climatique et des gaz à effet de serre sur les océans.



« À l'arrivée du Vendée Globe je me suis demandé le sens que je voulais donner à mon engagement de marin. Assez rapidement j'ai eu envie de m'engager pour une cause qui me dépasse. Et il y a eu ce projet de 2 capteurs qui est arrivé assez vite grâce notamment à Onet qui a permis leur financement. Aujourd'hui, je suis très fier

que ce projet de course au large ait financé ces capteurs et qu'on puisse naviguer au service de la science ! »

127

échantillons
microplastiques
récoltés en 2020

750

heures d'analyse des
filtres microplastiques
par les scientifiques
depuis 2020

42 000

milles parcourus
pour la science
depuis 3 ans

NOTRE ENGAGEMENT POUR LA PLANÈTE : PARTENAIRE DE L'UICN

Les effets des changements climatiques sont déjà apparents dans la dégradation des habitats naturels et de nos conditions de vie. Pour répondre à ces enjeux importants, nous devons agir collectivement. La cohérence entre nos valeurs, notre mission, nos engagements de responsabilité sociétale et nos pratiques repose sur l'adoption d'un comportement approprié et sur la vigilance de chacun.

En 2021, Marseille a accueilli le Congrès mondial de la nature de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN). Organisée tous les quatre ans, cette manifestation internationale majeure dans le domaine de la biodiversité réunit des acteurs du monde entier pour définir les priorités et guider les actions de conservation et de développement durable. C'est donc tout naturellement que nous avons souhaité prendre une place de mécène et de partenaire de l'événement, et être plus qu'un simple participant.



ACTEUR POUR LA PLANÈTE, NOUS SOMMES MÉCÈNE DE L'UICN

Réellement préoccupés par les sujets environnementaux, liés notamment à nos racines marseillaises, terre accueillant une biodiversité importante, notre engagement pour la planète s'illustre également par ce type de soutien. Cette prise de position au sein du congrès nous permet, en complément, de prendre part à des dialogues privilégiés sur ces sujets, au niveau ministériel, tenu dans le cadre du Club des Partenaires du Congrès mondial de la nature de l'UICN.

Du fait de l'importance de nos effectifs et de nos implantations, nous disposons aussi d'un levier social considérable pour agir en faveur de l'environnement, notamment au travers des différents secteurs dans lesquels nous évoluons pour réaliser nos prestations de service sur les sites de nos clients.

Participer à ce rendez-vous mondial nous permet de partager notre expérience et de montrer notre implication pour la biodiversité. À cette fin, Émilie De Lombarès, Présidente du Directoire d'Onet, a participé à la table ronde « Pourquoi est-il important de sensibiliser les décideurs et partenaires aux enjeux de la biodiversité ? ».

Organisée par Sulitest, ONG française accréditée auprès de l'UNEA (Assemblée des Nations unies pour l'environnement), cette table ronde a tenté de répondre à cette problématique essentielle. Elle a présenté des outils permettant d'accroître la sensibilisation et les connaissances sur la biodiversité. Convaincus par l'efficacité de ces outils et par la nécessité de sensibiliser à cette problématique, nous avons intégré depuis plusieurs années « le Sulitest » au sein du parcours « Manager un centre de responsabilité » de notre université.



COMMENT PARTICIPONS-NOUS À RÉDUIRE L'USAGE DES PLASTIQUES ?

L'attention portée à la pollution plastique s'est intensifiée ces dernières années au sein des gouvernements et de la communauté scientifique mondiale. On estime que, d'ici 2050, les mers et océans compteront plus de plastiques que de poissons. Un constat alarmant qui doit être pris très au sérieux et demande des mesures fortes et imminentes.

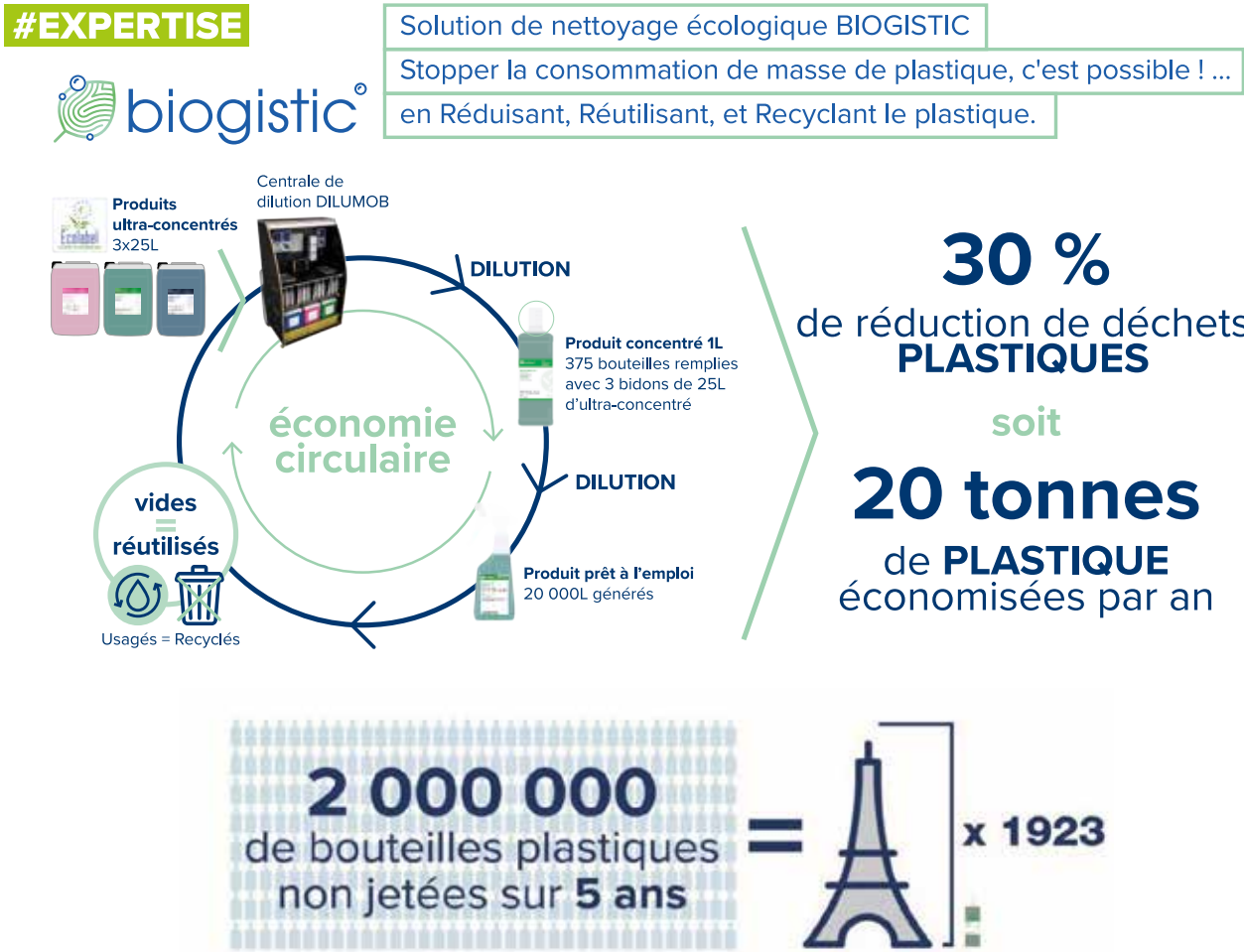
Muriel Duguay, responsable de projets RSE, est intervenue au Congrès mondial de la nature de l'UICN. Invitée à la table ronde « De la science à l'action : des solutions innovantes pour lutter contre la pollution plastique des océans », elle a présenté Biogistic,

notre solution de propreté écologique, responsable et performante.

Pour la réduction à la source, nous avons exposé la dynamique d'économie circulaire mise à profit pour réduire, dans nos prestations de propreté, notre utilisation de plastique.

Muriel Duguay a notamment expliqué comment nous avons développé une solution de nettoyage écologique : Biogistic, qui permet de réduire notre consommation de plastique en réutilisant et recyclant les contenants plastique et en adaptant le contenu ainsi que toute la chaîne d'approvisionnement.

La session s'est concentrée sur l'engagement des principales parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur du plastique afin de co-générer des interventions pour lutter contre la pollution plastique et de présenter des idées qui pourraient inciter d'autres personnes à prendre des mesures similaires.



FAITS MARQUANTS 2021

3

Nos engagements se traduisent par une série de projets, d'actes et de réalisations. Cette partie rassemble et relate l'ensemble des actions qui ont marqué notre année 2021. Certaines se sont concrétisées, d'autres se sont poursuivies, mais toutes ont participé à renforcer nos engagements. Comme toujours, notre direction, nos collaborateurs et nos clients ont été acteurs des moments phares de l'année écoulée.



NOTRE POLITIQUE

« PILOTER ONET EN PRÉVENTION »

Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos clients est notre premier enjeu social. Pour cela, depuis plusieurs années, nous avons mis en œuvre la politique « Piloter Onet en Prévention » qui vise à installer durablement une véritable culture santé et sécurité au sein de nos équipes et ainsi nous permettre de devenir la référence de nos métiers dans ce domaine.

Nous avons la responsabilité d'assurer la sécurité et la santé de nos salariés sur l'ensemble de nos implantations et d'offrir un environnement de travail toujours plus sain, sûr et fiable.

En 2021, face aux risques liés à la crise sanitaire qui s'est poursuivie, notre priorité a été de garantir la sécurité de tous vis-à-vis de l'exposition face à ce risque mais également vis-à-vis de nos clients en réalisant des prestations adaptées.

UNE STRATÉGIE ET UN PILOTAGE AU NIVEAU DU GROUPE

Sensibiliser aux gestes qui sauvent

Ces dernières années, nous avons renforcé le pilotage de notre politique en agissant selon différents axes :

- **renforcer** la culture de la sécurité et de la santé au travail sur l'ensemble de nos métiers et implantations en mettant en place les conditions favorables pour garantir le bon fonctionnement des équipes;
- **identifier** les situations à risques les plus critiques pour construire ou faire évoluer les standards de prévention de référence par métier;
- **analyser** en permanence nos pratiques pour minimiser les impacts défavorables sur la santé et la sécurité.

La participation entière et active de tous, tous les jours, est essentielle à l'implantation d'une véritable culture de prévention. Cette mobilisation collective est à l'image de notre vision : c'est en mettant nos forces en commun que nous créerons de meilleurs environnements.

Engagements Onet concernés : 1 - 4



LA MAÎTRISE DES RISQUES

En 2021, nous avons eu à déplorer plusieurs accidents cardiaques ayant entraîné la mort subite de collaborateurs. C'est pourquoi ce thème et surtout les gestes qui sauvent ont été retenus cette année afin de sensibiliser nos collaborateurs sur l'ensemble de nos implantations françaises et internationales, au travers de la journée annuelle POP. Dans cet objectif, nous avons collaboré avec l'association Global Heart Watch, dont nous sommes partenaires depuis 2020. Cette association organise régulièrement des manifestations de sensibilisation auprès du grand public avec pour objectifs :

- d'informer sur la réalité des chiffres, sur le fait qu'il n'y a pas de « profil-type », sur les symptômes et les moyens de prévention;
- d'apprendre à reconnaître un arrêt cardiaque, à faire un massage cardiaque et à utiliser un défibrillateur.



LES CHIFFRES CLÉS DE LA JOURNÉE

+ de 300 collaborateurs connectés au lancement

95 salariés ont participé à l'atelier de prévention des risques cardiaques au siège

161 agences Propreté & **46 business units** réunies

+ de 4 000 participants aux modules d'e-learning et de prévention routière, en France

#PARTENAIRE



J'ai moi-même été victime d'un arrêt cardiaque il y a quelques années. Et c'est à ce moment-là que j'ai décidé qu'il était primordial de transmettre les gestes qui sauvent au plus grand nombre. Créée en 2013, l'association Global Heart Watch (GHW) a une double vocation : la sensibilisation et le soutien à la recherche scientifique dans le domaine de la santé cardiaque.

Depuis 8 ans, nous avons sensibilisé pas moins de **80 000 personnes** dans divers secteurs d'activité. Certains ont été amenés à contribuer à sauver des vies. Nous sommes très heureux de compter aujourd'hui Onet comme partenaire de notre association. En octobre dernier, nous sommes donc intervenus sous plusieurs formats au sein du Groupe.



Au siège d'Onet, l'atelier « les gestes qui sauvent » était dispensé en présentiel et a rassemblé plus de **95 collaborateurs**. Nous leur avons expliqué ce qu'est un arrêt cardiaque, comment le reconnaître et quels sont les gestes à faire, à savoir : alerter les secours et ensuite procéder au massage cardiaque.

Nous avons également pu toucher plus de personnes grâce à une présentation à distance suivie de films et quiz. Le module de formation à distance sur le massage cardiaque mis à disposition par l'organisme de formation SALVUM a été utilisé par **150 agences** Onet lors de cette journée.

Yannick Gaucher
GHW - Directeur Opérationnel



#ÉQUIPES

ONET SUISSE LORS DU RENDEZ-VOUS POP 2021



LA JOURNÉE
POP EN VIDÉO !





La sensibilisation aux risques routiers au cœur de nos actions depuis de nombreuses années

Il existe aussi un autre risque, auquel nos salariés sont exposés aussi bien à titre professionnel que privé : **le risque routier**. C'est donc naturellement que nous l'avons retenu comme second thème de cette journée POP car nos métiers de services et d'ingénierie se caractérisent par de nombreux déplacements chez nos clients. « En sécurité routière, on avait 2 types d'animations. Une animation avec un simulateur de conduite pour apprendre les réflexes de prévention routière et également des voitures ECF qui sont parties sur route faire, en conditions réelles, des exercices de prévention routière », explique Nathalie Da Silva. Sébastien Boy, d'Onet Technologies, a quant à lui pu revoir et expérimenter les pratiques : « J'ai testé avec le simulateur automobile 2 modules : le module freinage d'urgence et le module d'évitement. Ça m'a appris que le fait d'avoir de bons réflexes permet de limiter

Protection de la santé de nos salariés sur les aspects psychosociaux

Concernant la prévention des risques psychosociaux (RPS) et la qualité de vie au travail, nous avons mis en place un numéro vert de permanence téléphonique auprès d'un cabinet de psychologues du travail. Depuis 2008, en plus de ce soutien, un plan complet de prévention des RPS est directement adressé à nos managers et collaborateurs. Ils se traduit par des formations ou des ateliers en présentiel comme en distanciel au sein de nos différents métiers. En 2021, une démarche participative liée à la qualité de vie et au bien-être au travail a été menée sur plus de 1 000 collaborateurs d'Onet Technologies. Ce baromètre social démontre notamment notre volonté d'amélioration constante des conditions de travail, il permet d'obtenir une visibilité en temps réel du ressenti et de recueillir des propositions des collaborateurs.

sa distance de freinage et de garder en mémoire ces gestes pour pouvoir conduire en toute sécurité. »

L'élaboration d'un e-learning spécifique a permis d'aborder ce thème sur toutes nos agences.

Au-delà des actions de sensibilisation lors de la journée POP, la prévention du risque routier s'inscrit dans une démarche complète depuis plus de 10 ans, notamment par le biais de la nomination d'un responsable en charge de la prévention des risques routiers et de l'écomobilité, au sein du Groupe. Au cours de ces dernières années, les sessions de prévention ont permis de former plus de 7 000 collaborateurs (sur simulateur ou sur route avec l'ECF). Aussi, chaque année, nos entités enregistrant le plus grand nombre de sinistres font l'objet d'un plan d'actions spécifique, en collaboration avec Codes Rousseau.

La prévention des Troubles musculo-squelettiques (TMS)

C'est également l'une de nos thématiques prioritaires, et plus particulièrement sur les métiers de la propreté et de la logistique.

Prenant la mesure de l'importance des TMS dans les métiers de la propreté, nous avons mis en œuvre, en associant différentes parties prenantes (FEP/CARSAT/ARACT) une démarche de prévention des TMS pour répondre aux objectifs suivants :

- inscrire la question de la santé des salariés dans l'organisation du travail;
- acquérir une compétence de prévention des risques professionnels, notamment des TMS.

Cela se traduit par la mise en place d'un réseau d'animateurs de prévention de TMS, formé par un consultant ergonome pendant 5 jours. Cette formation fait aussi l'objet d'une Certification animateur de Prévention des TMS (APTMS) reconnue par l'INRS.

Le rôle de l'APTMS est d'aider à animer, en lien avec la direction et l'ensemble des acteurs de l'entreprise, une démarche de prévention du risque TMS :

- l'analyse des situations de travail par l'observation,
- l'identification et la caractérisation du risque,
- la recherche de solutions traduites en plan d'actions TMS;
- le suivi des mesures de prévention.



Prendre soin de nos équipes, une priorité !

L'agence Onet Accueil Provence a offert à ses collaborateurs en octobre dernier une séance d'ostéopathie. Pourquoi ? Les équipes assurant l'accueil et l'assistance des personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite sur l'aéroport Marseille-Provence peuvent être confrontées à des TMS.

Avec 25 000 prises en charge entre juin et septembre, il s'agissait aussi de prévenir les troubles musculo-squelettiques et accidents liés à la reprise de cette activité qui se veut très physique. Cette expérience, déployée depuis quatre ans, revêtait cette année une importance particulière. Après plus d'un an d'arrêt ou presque de ce service, il était important d'accompagner le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.



La Carsat Alsace-Moselle récompense l'agence Onet Logistique Est sur le site de PSA Tremery

En septembre 2020, les équipes de cette agence s'étaient lancées dans la démarche TMS Pro initiée par l'Assurance Maladie Risques Professionnels et la CARSAT. L'objectif était d'améliorer l'action de prévention des TMS, qui comptent parmi les pathologies les plus fréquentes sur les plateformes logistiques. C'est la déclinaison de cette démarche sur le site client qui a été saluée par le prix TMS Pro au Concours de sécurité organisé par l'Assurance Maladie Risques Professionnels et la CARSAT. Des efforts récompensés car, en trois ans, aucun accident n'a été déploré.



LE SUIVI DES KPI

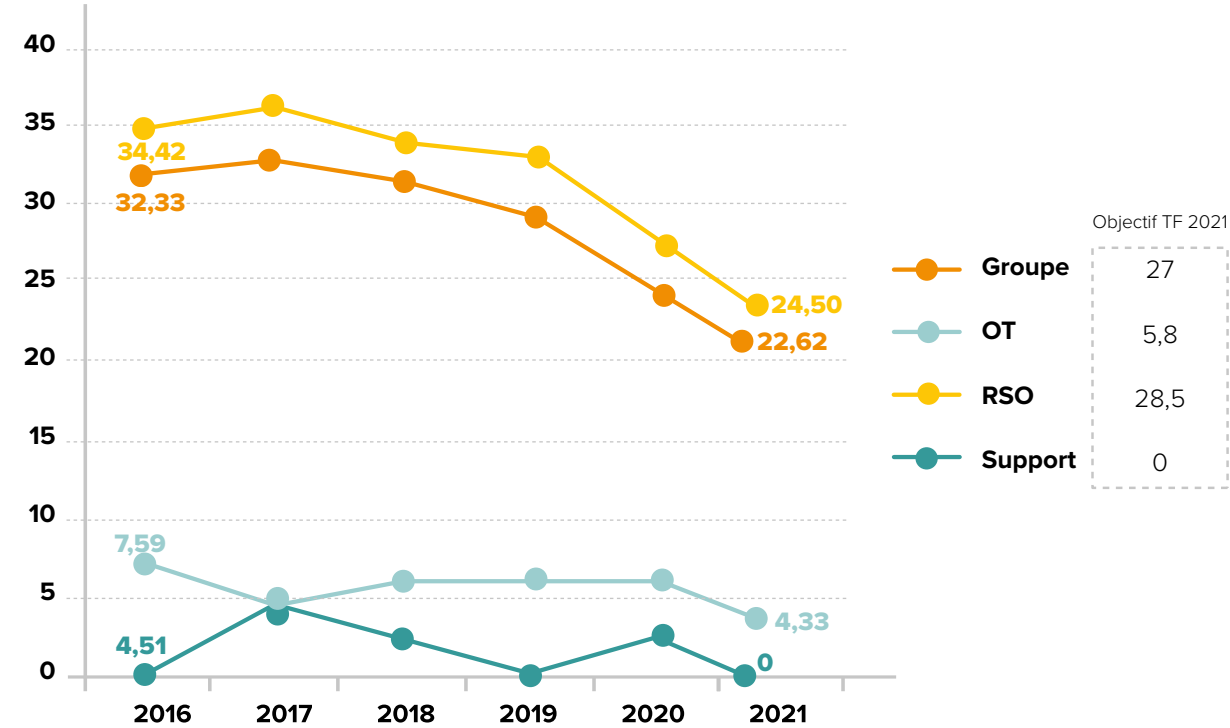
Notre ambition de baisse des accidents est fixée au niveau Groupe. La diminution des accidents du travail (exceptionnellement forte en 2020) a été confortée en 2021 par une nouvelle baisse du taux de fréquence de 9 % en France par rapport à 2020.

Onet Technologies s’est particulièrement surpassée avec une chute de son taux de fréquence de 34 %. Le nombre de jours d’arrêt liés à ces accidents a également baissé. Notre taux de gravité au niveau du Groupe est ainsi passé de 2,56 à 2,4.

En ce qui concerne nos filiales étrangères, la situation reste contrastée : les taux de fréquence pour le Luxembourg et la Suisse ont diminué en 4 ans bien que ceux-ci restent élevés. En revanche, Onet Iberia et les filiales situées au Brésil ont maintenu des taux inférieurs à 20, bien que l’on enregistre une remontée des accidents en 2021.

Pour compléter ces taux de référence, chaque métier suit des indicateurs complémentaires afin de piloter des moyens de prévention spécifiques à son activité (nombre de visites comportementales de causeries sécurité, d’entretiens de retours après accidents, etc.).

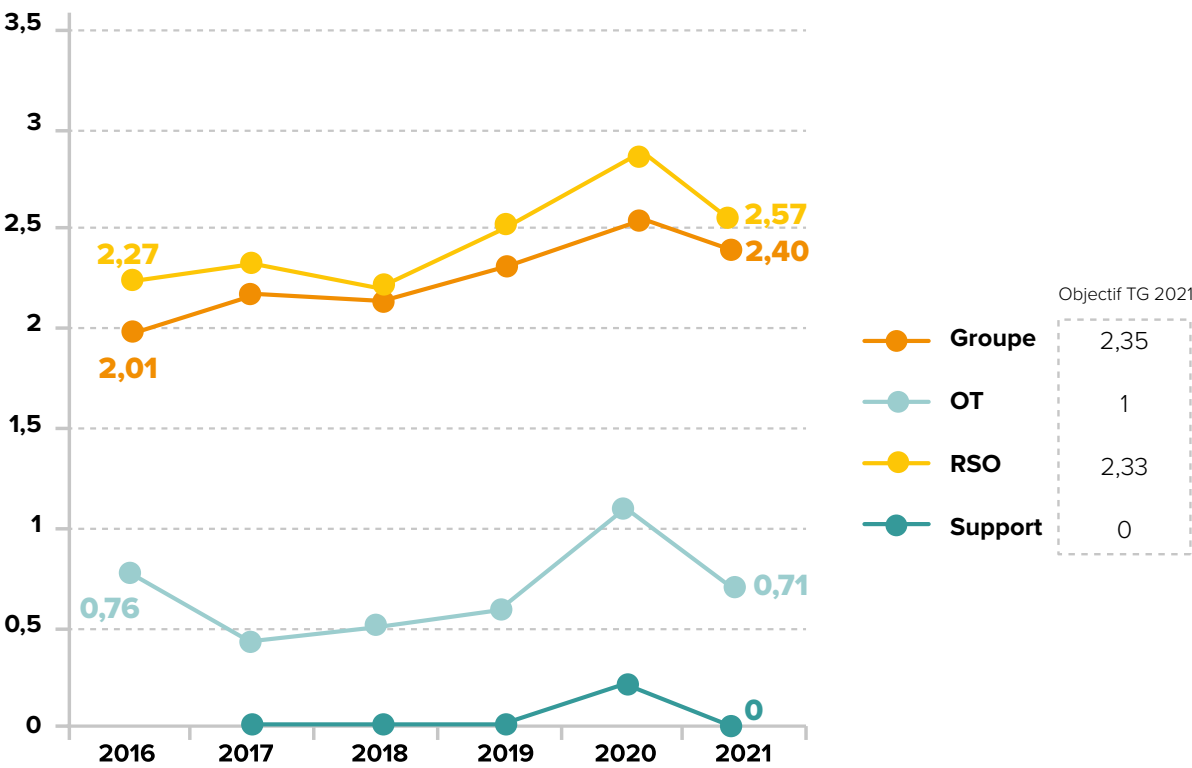
Évolution des taux de fréquence (périmètre France)



32% C’est le pourcentage de diminution de notre taux de fréquence au niveau Groupe depuis 5 ans. Une nouvelle preuve que notre politique de prévention « Piloter Onet en Prévention » a porté ses fruits.

Évolution des taux de gravité (périmètre France)

Le taux de gravité s’est dégradé d’environ 9 % en cinq ans mais la baisse observée pour tous les métiers en 2021 permet d’espérer une stabilisation prochaine.



LES OUTILS

Nous avons développé un certain nombre d’outils nous permettant de gagner en efficience en capitalisant des données à tous les niveaux de notre organisation.

Par exemple, nous utilisons une application centralisée (Acciline Plus) qui nous permet d’être très réactif en matière de déclaration, d’analyse, de mise en place d’actions de prévention et de suivi statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles.

Parmi les outils communs à l’ensemble du Groupe, nous retrouvons également : les tests de connaissance en santé-sécurité avant l’embauche, les process d’accueil/sécurité par l’encadrement de proximité, les visites comportementales de sécurité sur les sites clients, la sensibilisation à la sécurité (flash, fiches alertes, etc.) et enfin la réalisation systématique d’entretiens de retour post-accident par le manager.

LA COMMUNICATION

Nous mettons en œuvre une sensibilisation régulière auprès de nos collaborateurs par différents canaux (vidéos, affichages, flash sécurité, newsletters, flyers dans les bulletins de salaire, campagnes SMS...).

Comme évoqué précédemment, nous organisons chaque année une journée annuelle « Piloter Onet en Prévention » (POP) dans toutes les entités du Groupe en France comme à l’international. La journée est introduite par les messages de la Présidence et autres témoignages puis se poursuit par des conférences thématiques et l’organisation d’ateliers et autres initiatives incitatives.

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

Nous croyons que l'acceptation et la valorisation de chacun, quels que soient son origine sociale ou ethnique, son genre, son mode de vie, rendent les entreprises plus fortes. Notre politique d'inclusion ne concerne pas seulement les personnes en situation de handicap. D'autres engagements en font partie, comme l'employabilité, ou l'égalité homme-femme. Plus largement, il s'agit de lever les obstacles à l'accessibilité pour que chaque personne puisse utiliser son potentiel sans entrave. Ce ne sont pas les publics concernés qui doivent entrer dans le cadre, mais le cadre qui doit s'adapter à eux.

Engagements Onet concernés : 2 - 8



ÉCOUTE ET ACCOMPAGNEMENT

Depuis de nombreuses années, nous avons à cœur de promouvoir la diversité au sein de notre Groupe. C'est en ce sens qu'il est indispensable d'œuvrer en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Ainsi, nous avons construit notre politique handicap autour de 3 axes prioritaires :

- la reconnaissance de la situation de handicap;
- le maintien dans l'emploi;
- l'insertion par l'activité économique.

Afin d'animer et de répondre à cette démarche, nous avons mis en place un réseau de référents basé sur le volontariat. Présent dans chaque région, le



réfèrent inclusion est là pour aider les collaborateurs dans leurs démarches de reconnaissance du handicap :

- parcours de reconnaissance;
 - parcours de développement des compétences;
 - employabilité;
 - maintien dans l'emploi;
- Le réfèrent handicap « oriente, informe et accompagne les personnes en situation de handicap ».

Des partenariats pérennes et indispensables

Pour se donner les moyens et trouver les outils pour réaliser nos objectifs, nous nous appuyons également sur un réseau de partenaires, avec les acteurs du secteur adapté et protégé : l'Agefiph, APF, AG2R retraite, Cap emplois.

Ainsi, plusieurs conventions consécutives ont été signées avec l'Agefiph. Depuis 5 ans, nous avons également instauré, via cet organisme, un numéro vert disponible 7 jours sur 7. Nos salariés peuvent via ce canal se renseigner sur les démarches à effectuer pour être reconnus travailleurs handicapés.

Nos actions en faveur des personnes en situation de handicap ne sont pas uniquement dirigées vers nos collaborateurs ou liées à nos besoins en recrutement. En effet, soucieux de proposer des offres de service « socialement responsables » à nos clients, nous avons signé, il y a 8 ans, un accord de collaboration avec l'Association des Paralysés de France (APF).

Ce partenariat nous permet de nous appuyer sur un réseau national d'entreprises adaptées. Plus de 30 métiers sont représentés au sein de ce réseau, qui compte une cinquantaine d'établissements répartis sur le territoire national.



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

Dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2021, nous avons mené de nombreuses actions auprès de nos collaborateurs mais surtout auprès des publics visés par cette manifestation.

C'est ainsi que le 18 novembre dernier, nous avons participé au DuoDay®. Le principe ? Accueillir pour la journée une personne porteuse de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au-delà de la découverte d'un métier, cette journée d'immersion en entreprise est aussi l'occasion d'un échange mutuel. Elle représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et dépasser les préjugés.

C'est donc une vingtaine de personnes en situation de handicap qui ont été reçues sur notre siège, à Marseille, afin de découvrir nos métiers, d'échanger avec nos équipes et de préparer ainsi leur projet de recherche d'emploi ou de formations. En plus de la formidable mobilisation de nos collaborateurs, nous avons pu collecter des idées et remarques que nous avons intégrées à notre plan handicap.

Pour que la diversité devienne la norme et que l'on dépasse la notion d'intégration pour l'inclusion, nous avons démarré en 2019 une coordination de nos politiques envers les différents publics de la diversité : hommes, femmes, jeunes, seniors, demandeurs d'emploi, issus des quartiers prioritaires des villes, etc.

Les principaux acteurs du recrutement au sein de notre entreprise sont formés afin de mieux appréhender la diversité, de mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des différences pour lutter contre toutes les formes de discriminations. Nous avons ainsi développé un programme de formation appelé OASIS Diversité. Ce dispositif donne les méthodes et outils permettant de réaliser un recrutement responsable, conjuguant le respect des règles de la diversité et la qualité attendue : près de 150 personnes sont formées chaque année depuis bientôt 10 ans.

Aussi, depuis 16 ans, nous sommes signataires de la Charte Diversité, un texte d'engagement qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvre en faveur de la diversité.

“

#ÉQUIPES



L'année dernière, le Groupe a souhaité nommer des référents inclusion. Je me suis porté volontaire car je désirais avoir

d'autres missions en plus de celles de mon poste de chargé d'affaires. Aussi, ma sensibilité personnelle m'a également poussé vers ce type d'initiatives. En raison des aspects RH que revêt la fonction, beaucoup des référents inclusion sont liés à une fonction support. Être au plus proche du terrain, cela manquait cruellement à mon sens, c'est une autre de mes motivations.

Détecter, informer, accompagner... c'est l'objectif de cette mission. Faire notamment remonter les difficultés, passagères ou non, des collaborateurs par rapport à leur poste. Il est primordial de détecter ces cas de figure. Récemment, j'ai partagé la situation d'un collègue avec le siège afin de pouvoir l'accompagner. Nous avons donc instruit un dossier pour la reconnaissance de son handicap et aujourd'hui nous réfléchissons à aménager son poste.

Le but est de conserver nos collaborateurs et leur savoir, même si leur vie évolue. Ce qu'il est important d'avoir à l'esprit, c'est que cela peut toucher tout le monde.

Jonathan Mille

Référent Inclusion & chargé d'affaires
Onet Technologies



Après 5 mois d'arrêt de travail suite à une hernie cervicale, j'ai repris en m i - t e m p s thérapeutique

en octobre dernier. Lors du contrôle de la médecine du travail, le médecin a préconisé une adaptation de mon poste de travail notamment de mon fauteuil et des outils bureautiques (souris d'ordinateur). J'ai alors pris contact avec le service Inclusion du Groupe afin de connaître la marche à suivre.

Celui-ci a pu m'orienter et m'expliquer les dispositifs existants mais m'a également accompagnée dans l'établissement de mon dossier de reconnaissance de travailleuse handicapée.

Véritable appui, le service Inclusion a géré l'ensemble des démarches administratives auprès des différents organismes et 2 mois plus tard j'ai pu obtenir le statut de travailleuse handicapée. Mon nouveau fauteuil de travail a été installé à mon domicile et un autre sera très prochainement installé dans mon bureau !

Je suis de nature râleuse mais quand les choses marchent et qu'elles marchent bien il faut le dire aussi !

Brigitte Tegar

Administrateur fonctionnel SI RH,
Pôle support contrôle de gestion
& masse salariale



La formation de nos équipes comme levier de la diversité

Nous mettons en avant la diversité car elle fait partie du collectif que nous incarnons. Et cela passe aussi par une diversité de carrières, de parcours, de profils, de métiers... Investir dans les compétences est un engagement fort et un rôle sociétal majeur pour nous. Cela se traduit au travers de différents dispositifs : l'intégration et le développement de compétences, par le biais de notre université, l'expérience collaborateur et le mécénat de compétences.

Liée à notre performance, l'action de fidélisation de nos collaborateurs permet de préserver les compétences développées, le savoir-faire, la qualité et la cohérence avec les offres que nous délivrons auprès de nos clients. Favoriser la mobilité interne contribue également de façon certaine à conserver nos talents et permet dans le même temps un renforcement de la culture d'entreprise et une dynamisation de la cohésion. La mise en œuvre du principe de la mobilité réside dans le fait que chaque salarié doit pouvoir devenir un acteur de son développement professionnel.

Dans le but de promouvoir la mobilité et la promotion interne, nous avons créé, au travers de l'Université, un dispositif spécifique d'accompagnement à la prise de poste renforçant ainsi la fidélisation des collaborateurs.

L'égalité professionnelle, un point d'orgue

Nous avons également la conviction que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constituent des facteurs d'efficacité, de cohésion sociale, sources de progrès pour les entreprises. Nous sommes attachés au principe d'égalité de traitement entre toutes les femmes et tous les hommes tout au long de la vie professionnelle. Au total, nos effectifs comptent 60 % de femmes, mais cette répartition est très variable en fonction des métiers. Nos engagements dans ce domaine sont régis par un accord conformément aux dispositions légales et prennent appui sur les éléments figurant dans la Base de Données Economiques et Sociale (BDES), dans l'Index égalité homme/femme.

Depuis plusieurs années, nous souhaitons également nous investir aux côtés de nos collaborateurs pour les aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi nous avons notamment créé un livret de la parentalité qui a pour vocation d'informer les futurs parents sur la législation en vigueur, leurs droits et d'éventuelles aides.

NOTRE UNIVERSITÉ POUR FAIRE GRANDIR NOS COLLABORATEURS

Nous avons à cœur d'offrir des moyens de formation à nos collaborateurs et de fluidifier le transfert de connaissances. Investir dans les compétences est un engagement fort et un rôle sociétal majeur pour nous.

Permettre à nos collaborateurs d'évoluer, de grandir, de s'épanouir et d'améliorer leur performance encourage la motivation et la fidélisation de tous. C'est pour cela que nous nous efforçons de proposer des solutions et des outils adaptés.

LA FORMATION, UN VECTEUR IDÉAL POUR RENFORCER LE COLLECTIF !

Nouveau défi en 2021 : le lancement d'une filière commerciale

Afin de répondre au mieux aux attentes de nos clients, nous devons évoluer, anticiper et nous adapter en permanence. Comme nous l'avons déployé sur les formations en management, nous avons entrepris de créer un cursus certifiant et diplômant pour nos commerciaux.

Nous avons donc fait le choix avec ce parcours d'accompagner les équipes commerciales afin de :

- développer la performance commerciale individuelle et collective;
- pallier un environnement très concurrentiel où les facteurs de différenciation se raréfient;
- partager une vision commune, des processus harmonisés et de nouveaux outils;
- mettre en avant notre valeur ajoutée;
- créer une communauté commerciale;
- améliorer l'optimisation de l'expérience client.

Pour développer cette filière, nous avons mis en place un groupe projet dédié, composé des directeurs commerciaux de nos différents métiers et business units. En association avec **Kedge Business School**, ils ont pu concevoir un parcours de formation modulaire, évolutif et diplômant.

Engagements Onet concernés : 3-4-9



Pensée en 2 volets, la première partie de la formation comprend des modules dits «fondamentaux». Ils constituent le socle de la formation et permettent de délivrer 2 blocs de compétences.

Parmi les modules fondamentaux, un est porté à 100 % par nous. Il s'agit de la partie stratégie de marque et RSE. En effet, il nous est apparu comme indispensable d'être nous-mêmes les ambassadeurs et les porte-parole de notre stratégie RSE.

Les autres modules, tels que le leadership en démarche, affiner sa stratégie commerciale ou la formalisation d'un plan d'actions, etc, ont été co-construits entre les enseignants de KEDGE Business School et les experts métiers de chaque business unit. Ils sont ainsi adaptés à notre culture, à notre environnement et à nos métiers.

Dans un 2^e temps, nous mettrons en place des cursus sur deux niveaux avec des blocs de compétences supplémentaires.

Une adaptation nécessaire mais un déploiement réussi

Le lancement officiel de la filière a eu lieu en décembre 2021. Le contexte sanitaire nous a contraints à tout réorganiser en distanciel en quelques jours. Cette contrainte a pu être rapidement transformée en opportunité : le digital est au cœur aujourd'hui de notre environnement.

En 2022, entre Paris, Marseille et Bordeaux, c'est au total 14 groupes de collaborateurs issus des différents métiers qui vont suivre l'ensemble des modules de la filière.



ONET LEARN, NOTRE ALLIÉ DE LA FORMATION

En 2019, nous lançons l'application dédiée à la formation de l'ensemble de nos collaborateurs : Onet Learn. Récompensés par le Trophée d'or de la digitalisation des Victoires des Leaders du Capital Humain, nous souhaitons avant tout favoriser le plan de développement des compétences de chacun en proposant un nouveau format. Aujourd'hui et au regard de la crise sanitaire, le digital a renforcé sa présence. C'est en ce sens que, en 2021, notre expertise digitale s'est concrétisée par le déploiement d'Onet Learn à l'international, la poursuite de création de tutoriels à destination de nos opérationnels et la création de modules en e-learning (près de 20 modules ont été créés et/ou mis à jour dont des tests d'autopositionnement.).

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS MANAGERS

Le cursus « nouveau manager » pour plus de proximité avec les équipes.

Acteurs incontournables de nos activités auprès de nos clients, nos chefs d'équipe ou agents de maîtrise

bénéficient désormais d'un cursus dédié permettant l'accompagnement à la prise de fonction et à la compréhension de la dimension du rôle de manager.

Le programme permet à nos managers de maîtriser les rituels managériaux pour gagner en confiance et efficacité, de s'affirmer au quotidien pour mener à bien leur mission, de repartir « plus solides » vis-à-vis de leurs collaborateurs et de leurs clients.

Ce cursus certifiant est une formation opérationnelle assurée par des intervenants internes et externes, complétée par un accompagnement personnel et encadré en situation de travail, véritable valeur ajoutée pour les apprenants. Ce dispositif permet à nos salariés d'être évalués sur le terrain par le formateur afin de vérifier la mise en application, de façon individualisée, des approches travaillées en formation.

Après le succès de la session pilote en région Centre, 5 directions régionales se sont lancées dans le déploiement de ce nouveau cursus.

Ce cursus vient renforcer le 1^{er} niveau de formation de nos filières management. Ce qui fait que, dorénavant,

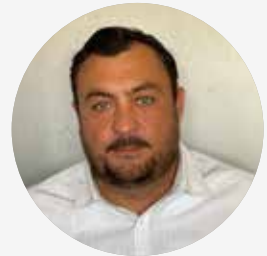
les trois niveaux de formation en management proposés par notre Université sont certifiés.

En parallèle, **les autres cursus (Manager de Proximité et Manager un Centre de Responsabilité)** de l'Université ont continué à être déployés. Nos formations s'appuient sur des formats variés pour apprendre, s'entraîner et s'approprier les bonnes pratiques. En raison du contexte sanitaire, nous avons dû une nouvelle fois nous adapter et avons proposé une formule «mix formation». Ainsi, présentiel et distanciel se sont complétés afin de maintenir le rythme et le déploiement des cursus.

Par ailleurs, l'Université a poursuivi l'élargissement de son offre par la mise en place d'un dispositif Mentoring associé à du coaching en développement professionnel et impact personnel dans le cadre de promotion de cadres dirigeants.

Ainsi, l'Université accompagne tous les salariés dans leur montée en compétence (quel que soit leur niveau, leur métier, leur fonction).

#ÉQUIPES



J'ai rejoint le Groupe en 2008 après la reprise par Onet du site sur lequel je travaillais. Je m'occupais de prestations d'accueil pour des personnes

à mobilité réduite. J'ai très vite évolué sur d'autres missions, pour finalement prendre le poste de chef de site de l'aéroport Marseille-Provence. Aujourd'hui je manage une équipe d'environ 55 collaborateurs.

Soucieux de continuer de me former et de valider un diplôme en corrélation avec mon activité, j'ai fait part lors d'un de mes EPI de mon désir d'évolution. C'est ainsi que, en octobre 2019, j'ai pu intégrer le cursus « Manager de proximité ». Nous avons abordé beaucoup de modules, en e-learning dans un premier temps en raison du contexte sanitaire puis avec 2 jours de cours par mois en présentiel avec le CESI.

À titre personnel, cette expérience a concrétisé mon attachement au métier. Cela m'a également permis de prendre confiance en moi et de me donner des outils pour le quotidien. Coté professionnel, c'est une réelle valorisation de mon expérience au regard du marché, grâce à ce Bac+2 en poche.



Marc Corazzini

Chef de site PSH Aéroport
Marseille - Provence



Onet C'est nous !

Patricia Raye, collaboratrice depuis 30 ans, raconte son évolution professionnelle.

163
collaborateurs en
cursus certifiant

170
participants à la
filière commerciale

2 624
parcours réalisés
sur Onet Learn

2 328
collaborateurs ont
suivi 1 module en
e-learning

L'EXPÉRIENCE DE NOS COLLABORATEURS

Engagements Onet concernés : 3 - 4



Très proche du concept d'expérience client, l'expérience collaborateur a pour but notamment de cartographier les parcours de nos salariés.

Elle désigne l'ensemble des interactions et expériences vécues par l'un de nos collaborateurs au sein de l'entreprise, dans les moments clés de son parcours comme dans son quotidien professionnel, de son recrutement jusqu'à son départ.

RÉAFFIRMER LE MODÈLE MANAGÉRIAL D'ONET

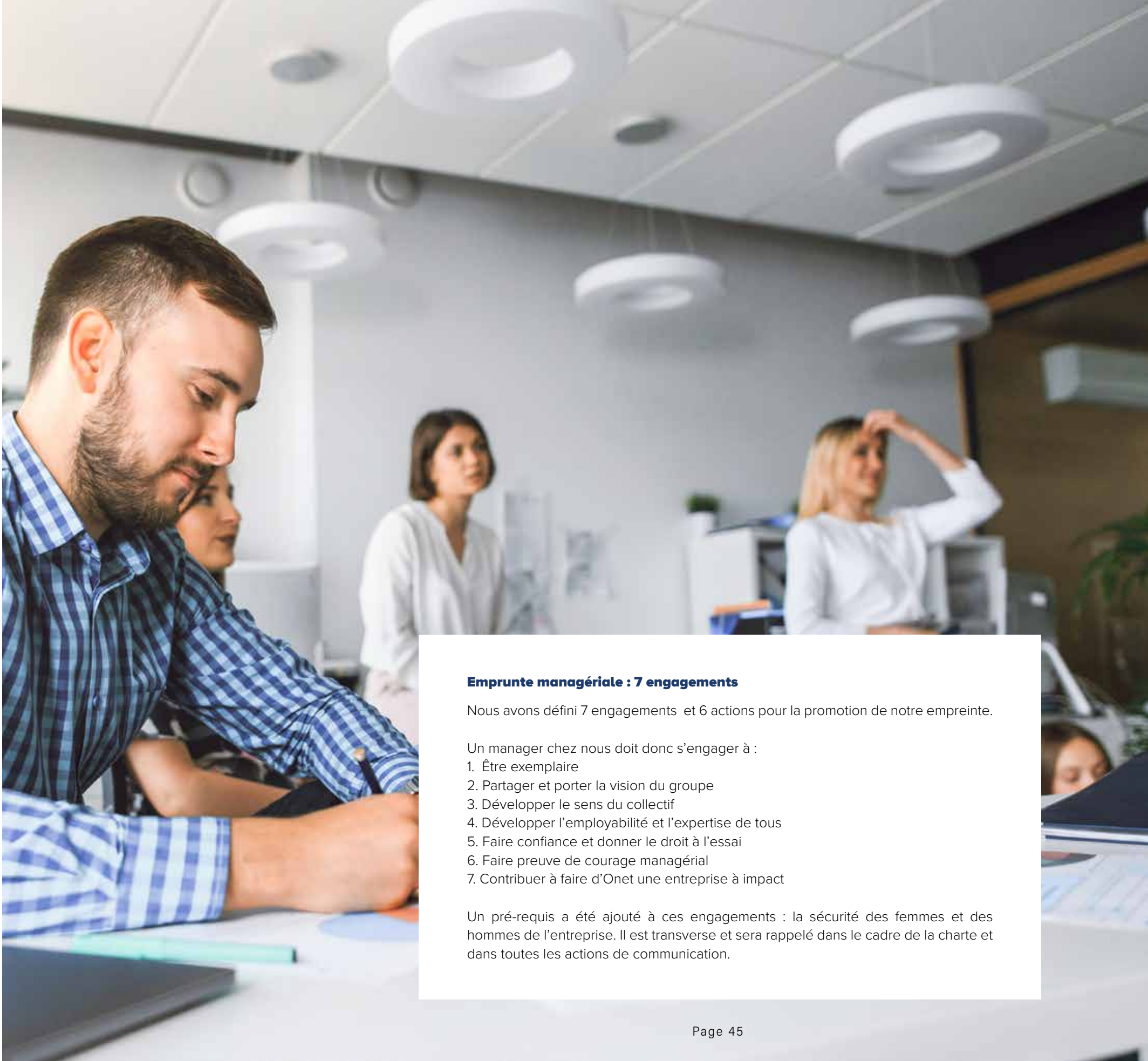
Il n'y a pas d'entreprise à impact sans management à impact positif. C'est en ce sens que nous avons donc décidé de réaffirmer le modèle du Groupe.

Il nous faut partager une vision commune du management que nous voulons incarner : c'est cela notre empreinte. Véritable « boussole » qui nous guide dans notre management au quotidien, elle nous permet de disposer d'une culture commune à tous les niveaux.

- Afin de pouvoir mettre en œuvre cette volonté, il nous a semblé important de :
- réaffirmer le modèle managérial d'Onet en lien avec les axes du plan stratégique;
 - clarifier les comportements, postures, engagements que doivent prendre les managers de l'entreprise;
 - renforcer encore plus la culture commune;
 - poser les bases du déploiement, de l'appropriation de cette empreinte par les autres managers.

Comment ?

C'est le résultat d'un collectif de 38 managers issus de nos différents métiers qui ont apporté leur contribution à la définition de cette empreinte.



Emprunte managériale : 7 engagements

Nous avons défini 7 engagements et 6 actions pour la promotion de notre empreinte.

Un manager chez nous doit donc s'engager à :

1. Être exemplaire
2. Partager et porter la vision du groupe
3. Développer le sens du collectif
4. Développer l'employabilité et l'expertise de tous
5. Faire confiance et donner le droit à l'essai
6. Faire preuve de courage managérial
7. Contribuer à faire d'Onet une entreprise à impact

Un pré-requis a été ajouté à ces engagements : la sécurité des femmes et des hommes de l'entreprise. Il est transverse et sera rappelé dans le cadre de la charte et dans toutes les actions de communication.

#ÉQUIPES

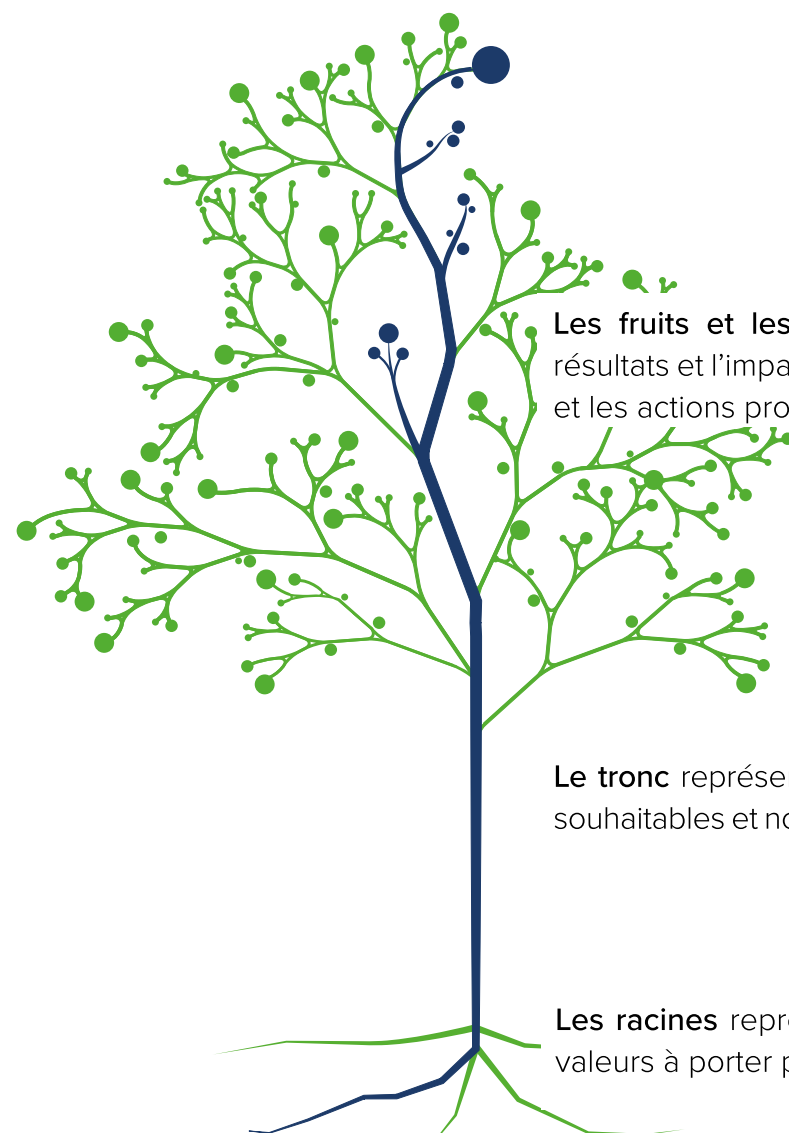


Partager une même compréhension du rôle du manager en préservant la santé et la sécurité de nos salariés, renforcer encore plus notre culture commune et contribuer à construire ensemble l'entreprise que sera Onet demain, sont essentiels.

Notre empreinte est tout d'abord le fruit d'un travail collectif des managers. Elle nous permet de prendre conscience de l'impact de nos décisions, de partager une stratégie managériale homogène autour d'une vision et de valeurs connues et incarnées. Elle contribue aussi à préserver et développer notre attractivité et à faire de notre modèle managérial une valeur clé de notre entreprise, auprès de nos collaborateurs et de nos clients.

Laurence Lelouvier

Directrice Ressources Humaines et RSE Groupe



Les fruits et les fleurs de l'arbre représentent les résultats et l'impact que la posture, les comportements et les actions produisent sur son environnement.

Le tronc représente les comportements et les actions souhaitables et non-souhaitables de la part du manager.

Les racines représentent la posture à adopter et les valeurs à porter par le manager.



INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Notre université représente une solution innovante au service de l'employabilité mais également auprès de la marque employeur et de la promotion de la culture du Groupe.

En effet, au-delà du développement des compétences en interne, il existe aujourd'hui une prise de conscience de la nécessité d'optimiser l'expérience collaborateur dont l'intégration des nouveaux embauchés est un véritable levier.

Par ailleurs, une application « on boarding » est en cours de déploiement. Elle permettra d'accompagner le collaborateur pendant les différentes phases, d'accélérer l'accès aux informations utiles au nouveau salarié, de jalonner ses rendez-vous clés d'intégration.

La valorisation des collaborateurs et le développement de la mobilité constituent une réelle dynamique de notre politique RH. Une rubrique « ils nous ont rejoint » et « ils ont vécu une mobilité » permettra de mettre en valeur les nouveaux entrants mais également les promotions dans le cadre de la mobilité interne.

BIOGISTIC, NOTRE SOLUTION D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Engagés pour les hommes et l'environnement, il nous est apparu primordial de mettre en place une innovation qui allait profondément modifier nos prestations de propreté. Déployée il y a 4 ans, Biogistic est notre solution qui vise à améliorer la santé au travail de nos collaborateurs, diminuer notre empreinte carbone et améliorer la performance de nos prestations.

Cette démarche s'inscrit complètement dans une posture d'économie circulaire dont l'objectif est de limiter la consommation de ressources en maintenant le même niveau de qualité et en mettant l'individu au cœur du système.



Depuis 2018, nous déployons sur l'ensemble de nos agences la solution globale de nettoyage écologique Biogistic. Celle-ci associe l'utilisation de produits écolabellisés et issus de biotechnologies à une logistique intégrée de la commande à l'utilisation sur site.

L'ensemble de la chaîne est ainsi pensé pour maîtriser notre impact écologique. Les produits ultra-concentrés sont dilués en agence ou sur les sites clients importants via le Dilumob, une centrale de dilution spécifique développée et brevetée par nos équipes d'ingénierie.

Les contenants sont, quant à eux, réutilisés pour diminuer les déchets plastiques permettant de réduire ainsi le transport de produits et de limiter nos émissions de CO₂. Biogistic a ainsi été conçu dans une dynamique d'économie circulaire. Aussi, il nous semblait important d'offrir des environnements plus sûrs pour nos collaborateurs et nos clients. Cette gamme de produits ne présente aucune dangerosité, supprimant donc un risque physique pour nos agents.

Lors du déploiement de notre offre Biogistic, en 2018, nous nous étions fixé comme objectif de réaliser 80 % de nos prestations de service du secteur tertiaire avec des produits biotechnologiques. En décembre 2021, nous sommes fiers d'avoir dépassé notre objectif. Ce sont ainsi 88 % de nos prestations réalisées sur l'année qui ont pu bénéficier de cette offre globale de propreté responsable.



**DÉCOUVREZ EN IMAGES
NOTRE SOLUTION BIOGISTIC**

**Engagements Onet
concernés : 1 - 5 - 7 - 9**





#CLIENT

Nous sommes très satisfaits de la solution Biogistic qui nous a apporté beaucoup de sécurité au niveau du bâtiment puisque nous manipulons nous-mêmes des produits chimiques et nous ne souhaitons pas d'autres produits chimiques au sein du bâtiment.

Loïc Thomas
Directeur Général
Anton PAAR France

88 % de nos
prestations
tertiaires utilisent
biogistic



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION & ENCOURAGER UNE DÉMARCHE PLUS SAIN

Au cours de l'année 2021, l'intérêt pour notre solution a largement été salué et cela contribue au niveau sociétal à faire avancer la réflexion de la profession sur deux sujets majeurs : le nettoyage écologique et la réduction à la source du plastique.



Lors des 7^e Trophées RSE, organisés par la Fédération des entreprises de propreté (FEP), nous avons reçu le prix RSE 2021 des entreprises de propreté. La suppression du risque chimique pour nos agents, la réduction de l'impact environnemental et l'amélioration des performances de nos produits ont été d'importants atouts dans l'attribution de ce prix, comme l'explique Laurence Acerbo, Directrice du Développement Responsable : « Cette distinction récompense tous les efforts qui sont déployés par nos équipes au quotidien pour contribuer à bâtir un monde plus sain, plus sûr et plus fiable.

Grâce à Biogistic, c'est chaque année un tiers de plastique que nous économisons, une dilution de nos produits maîtrisée et une biodégradabilité deux fois plus rapide que le standard Écolabel. Une solution comme celle-ci doit servir d'inspiration et nous pousser à innover toujours plus pour réduire notre empreinte écologique. »

Du 11 au 15 octobre 2021, l'EFCI (European Cleaning and Facility Services Industry) a animé des échanges sur l'industrie et les défis à venir, le verdissement des services de nettoyage et les principales tendances d'innovation pour le secteur. À cette occasion, nous avons souhaité porter haut notre engagement pour les solutions durables en participant à la journée Sustainability Day : green cleaning and circular services. C'est Axelle Despatures, International Sales & Marketing Director du Groupe, qui est intervenue pour présenter Biogistic. L'EFCI est le pendant européen de la FEP et donne ainsi de la voix à l'industrie de services de propreté en Europe.

Muriel Duguay, Responsable de projets RSE Groupe, en partenariat avec l'INEC - Institut National de l'Économie Circulaire, a mis en avant les bienfaits de Biogistic, lors d'une table ronde du salon Pollutec, événement de référence des professionnels de l'environnement. L'objectif était notamment de réfléchir à intégrer l'économie circulaire dans les écoles.

UNE SECONDE VIE POUR NOS ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ET ÉLECTRONIQUES

Les déchets peuvent avoir des impacts négatifs sur la santé et notre environnement s'ils ne sont pas maîtrisés. Conscient de ces enjeux, notre Groupe est un acteur engagé dans la gestion de ses déchets et de ceux de ses clients. En 2021, nous avons poursuivi nos actions et avons collecté nos déchets électriques et électroniques. Cette année ce sont 39,8 tonnes de matériel qui ont été recyclées ou qui ont retrouvé une seconde vie.

UN DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES DÉCHETS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES COMPLET

En novembre 2017, nous avons signé un partenariat avec l'éco-organisme Ecosystem portant sur la collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Ce partenariat contribue au développement de la collecte de masse, vecteur de performance environnementale, économique et sociale. En 2021, 33,5 tonnes de déchets ont été collectées. Depuis le début de la démarche, c'est au total 179 tonnes de matériel de nettoyage qui ont été recyclées par notre partenaire et 194 enlèvements réalisés directement dans nos agences.

OFFRIR UNE SECONDE VIE À NOTRE MATÉRIEL INFORMATIQUE

Depuis 2017, Olinn, une entreprise adaptée employant des personnes en situation de handicap, nous accompagne pour la gestion du recyclage et du réemploi de nos déchets d'équipements électriques et électroniques. Déployée sur l'ensemble des 350 agences du Groupe en France, cette solution permet à chaque région d'organiser ses propres enlèvements de matériels. Cette année, ce sont donc 19 enlèvements qui ont été comptabilisés au niveau national. Au total, 666 ordinateurs fixes et portables ont pu être traités : 41 % d'entre eux ont pu être revendus sur le marché de l'occasion et trouver ainsi de nouveaux acquéreurs. Ce sont ainsi 2,6 tonnes de matériel qui ont pu avoir une durée de vie prolongée.

MATÉRIEL COLLECTÉ

418
ordinateurs de bureau

248
PC portable

103
écrans

16
serveurs

Engagements Onet concernés : 2 - 5 - 9



CHEZ NOS #CLIENTS

26 000 TONNES DE VERRE RAMASSÉES ET RECYCLÉES EN 2020 EN ESPAGNE

Ces dix dernières années, nous nous sommes hissés au 4^e rang du marché de la collecte et du recyclage du verre en Espagne avec 26 000 tonnes traitées en 2020 et un objectif de 33 000 tonnes en 2022.

Les mentalités évoluent et l'activité d'Onet Iberia également. En Espagne, le tri sélectif du verre, déployé à partir de 2010, n'a cessé de monter en puissance. Les 26 000 tonnes collectées en 2020 (+ 11 %) nous ont valu le titre, décerné par notre client Ecovidrio, gestionnaire espagnol du marché du verre, d'entreprise de recyclage de l'année.

Compte tenu des objectifs fixés par Bruxelles, qui impose un taux de recyclage du verre de 85 % en 2025, l'activité va monter en puissance, comme l'explique Carlos Martínez, Directeur de la division Services Villes, Onet Iberia. « **Actuellement, le taux de recyclage du pays est de 60 %. Nous assurons la collecte du verre grâce à 8 000 conteneurs mis à disposition par Ecovidrio et répartis dans dix provinces : Huelva, Sevilla, Córdoba, Cáceres, Badajoz, Toledo, Zamora, León, Valladolid et Madrid** » explique Carlos, qui vient d'ailleurs de signer trois nouveaux contrats de collecte dans trois provinces, confirmant que notre objectif de 33 000 tonnes de verre en 2022 sera atteint !

Pour renforcer notre engagement pour la planète et accompagner le dynamisme de cette filière qui emploie dix-huit collaborateurs (dont quinze conducteurs et trois personnes affectées au nettoyage des conteneurs), l'activité prévoit de nouveaux recrutements et va verdier sa flotte de véhicules. « **Nous possédons quinze poids lourds ; nous allons renouveler la moitié avec l'acquisition de véhicules aux normes Euro 6 et aimerions acheter trois camions supplémentaires** » détaille Carlos, très soucieux de réduire au maximum son empreinte carbone.

C'est d'ailleurs dans ce souci d'optimisation des tournées des véhicules et pour éviter le roulage à vide que l'équipe a installé des capteurs sur les conteneurs afin de connaître au mieux leur taux de remplissage. Face au succès de cette opération pilote, nous avons décidé d'équiper 20 % des conteneurs avec ces capteurs. La fréquence de collecte s'effectue de manière différenciée dans les zones rurales (une tournée tous les 15 jours) et urbaines (une fois par semaine), avec des camions équipés de grues qui peuvent transporter jusqu'à 10 tonnes par jour.



Carlos nous partage sa fierté de « **contribuer, à son niveau, grâce cette activité et ses équipes, à protéger la planète** ».

MOBILITE DURABLE : UN ENJEU PRIORITAIRE

Nous avons engagé un projet d'envergure visant à mettre en œuvre une stratégie de transition énergétique à horizon 2030. Notre flotte comprend 4 000 véhicules divers: véhicules légers et véhicules utilitaires légers dont environ 75 % de véhicules de service et 25 % de véhicules de fonction. Chaque véhicule parcourant en moyenne 27000 kms par an, il est donc essentiel d'agir sur notre parc véhicules.

Cette transition s'inscrit dans le sillage des lois LOM et Climat qui rendent obligatoires le verdissement des parcs automobiles et l'interdiction des véhicules polluants dans les Zones à faibles émissions (ZFE).

DONNER LES MOYENS D'ÊTRE TOUS ACTEURS DU CHANGEMENT

Le transport a des conséquences majeures sur l'environnement, notamment en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Pour endiguer ses effets, il est essentiel de mettre en place des politiques spécifiques. C'est là qu'intervient la mobilité durable, que cela soit au sein des territoires ou en entreprise. L'un des objectifs de la mobilité durable est ainsi de diminuer le recours au transport automobile, très polluant. Cela passe notamment par le fait de développer ou de favoriser l'utilisation de solutions alternatives plus respectueuses de l'environnement.

Nous voulons accompagner nos collaborateurs dans le changement de leurs comportements concernant leur mobilité. L'idée est de réussir à démontrer qu'il existe des solutions qui peuvent convenir aux contraintes de chacun. Nous proposons donc des outils pour accéder à cette mobilité durable tout en répondant également aux besoins de nos collaborateurs.

Proposer des véhicules plus propres

Nous avons passé en revue et analysé nos besoins en véhicules. À la suite de cette mise à plat des besoins, nous avons introduit un large panel de véhicules électriques et hybrides au sein de chaque catégorie de notre catalogue.

Engagements Onet concernés : 2 - 5 - 9



Afin d'inciter nos collaborateurs à opter pour un véhicule plus propre, nous avons mis en place des outils et services pour les accompagner dans leurs prises de décisions. Des tests en situation réelle ont été menés : tests de viabilité, tests d'autonomie, tests des applications disponibles pour l'organisation des trajets. Nos collaborateurs ont aussi pu s'informer via de nombreux webinaires sur ces nouvelles catégories de véhicules. Nous avons bien conscience qu'il n'est pas simple de sauter le pas et d'aller au-delà de certains a priori. Un dispositif incitatif au passage à l'électrique a été également déployé pour les véhicules de fonction en prenant en charge l'installation d'un point de recharge au domicile du collaborateur. Pour les véhicules utilitaires, 14 sites se sont portés volontaires pour obtenir cette même installation.

Des objectifs dépassés

En 2021, nous avons déjà atteint les objectifs fixés par la loi LOM de 10 % de renouvellement de la flotte d'ici 2022. En effet, nous comptabilisons 13 % de véhicules propres déjà commandés depuis la mise à disposition, en avril dernier, des nouveaux véhicules dans notre catalogue flotte automobile. Motivés par cette lancée, nous poursuivons nos engagements afin d'anticiper la 2^e échéance de la loi LOM qui est de 20 % à 2024 ainsi que l'interdiction des véhicules diesel dans Paris.



Nous avons lancé, en 2019, un projet « Mobilité Durable » copiloté par la Direction des Achats et la Direction Développement Responsable, qui nous a permis de revoir notre parc véhicules en y intégrant plus de références de véhicules électriques et proposer ainsi à nos collaborateurs de les aider dans leur choix de mode de déplacement. La promotion du travail en journée/continu est aussi un axe fort pour promouvoir l'usage de transports collectifs pour nos équipes opérationnelles qui doivent rejoindre les sites clients.



Laurence Grillet Acerbo
Directrice Développement
Responsable Groupe

LES CHIFFRES CLÉS DE LA MOBILITÉ 2021

15 agences équipées
de bornes électriques

+ de 60 points de
recharge installés

13,6 % de commandes de
véhicules électriques et hybrides

#ÉQUIPES



Depuis le mois d’octobre dernier, j’ai la chance, à titre professionnel, de rouler avec un véhicule électrique. En effet, lors du renouvellement de mon véhicule de fonction, j’ai pu choisir, dans le catalogue de la flotte automobile, ce type d’énergie. J’ai pu être très bien accompagnée dans la prise en main de ce nouveau véhicule par les équipes du Groupe. Ainsi, plusieurs réunions en visio ont été organisées et les équipes étaient également très disponibles pour toute autre question en dehors de ces temps d’échanges. Je fais beaucoup de kilomètres et il est important pour moi de « rouler propre ».



Valérie Croise
Responsable de site

Les autres modes de transports en commun terrestres

En raison de la poursuite de la crise sanitaire et la pérennisation du travail à distance, les déplacements poursuivent leur décroissance. Une baisse de 30 % est enregistrée pour les déplacements en train en 2021, par rapport à 2020. Les déplacements en avion augmentent à nouveau très légèrement par rapport à 2020 mais sont toujours en baisse par rapport à 2019.



EN MILLIERS DE KM	2019	2020	2021	Variation 2019 - 2021	Variation 2020 - 2021
Déplacements en train	6 794	2 517	1 748	- 74,27%	- 30,55 %
Déplacements en avion	2 517	1 992	2 158	- 60,64 %	8,33 %

FACILITER LE QUOTIDIEN DE NOS ÉQUIPES & AGIR POUR LA PLANÈTE AVEC BLABLACAR DAILY !

Bien que nous œuvrons pour plus de travail en journée ou en continu, offrant ainsi des plages horaires plus grandes pour l’utilisation de transports collectifs, la voiture reste le principal mode de déplacement. En effet cela est notamment dû à une inégalité en matière de réseaux de transports en commun dans les différents territoires français.

Nous avons cherché un partenaire qui pourrait venir apporter plus de visibilité aux covoitureurs au sein de notre Groupe. C’est donc tout naturellement qu’en 2019, nous nous sommes tournés vers le leader, en France, des mobilités partagées. Avec son application Blablacar Daily, l’opérateur mise sur les « trajets du quotidien.» La technologie développée met en relation des conducteurs et passagers, de façon optimale.

Au-delà du partage des frais de carburants, de plus en plus impactant sur le budget, cela permet de réduire l’empreinte écologique et le nombre de véhicules circulant sur un même parcours, puisque minimum 2 passagers utilisent un seul véhicule sur un même trajet.

Simple et intuitif, Il suffit au collaborateur de télécharger une application en indiquant dans son profil le nom de l’entreprise. Cette fonctionnalité constitue un avantage car c’est un facteur clé de rapprochement entre salariés Onet et donc facilite la confiance. Le conducteur indique ensuite ses disponibilités et covoiture quand il le souhaite, en fonction de ses contraintes et possibilités. Afin d’inciter certains à sauter le pas, nous avons mis en place avec notre partenaire des offres plus attractives pour entrer dans le dispositif.



NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL & NOS PARTENARIATS DURABLES : DE VÉRITABLES ATOUTS

L'ancrage territorial désigne le lien que nous avons avec le territoire sur lequel nous opérons. Il constitue une ressource et un levier pour penser « l'entreprise durable » et ne se limite pas à assumer ses impacts sur la société et l'environnement. Pour nous, il s'agit de réaliser un travail de proximité proactif vis-à-vis du territoire sur trois axes : économique (création d'emplois directe ou indirecte), environnemental (habitats, déchets, transports...), social et sociétal (cohésion sociale, diversité, lutte contre la violence, etc.)

AGIR SUR LA CRÉATION D'EMPLOI EN FAVEUR DE L'INCLUSION

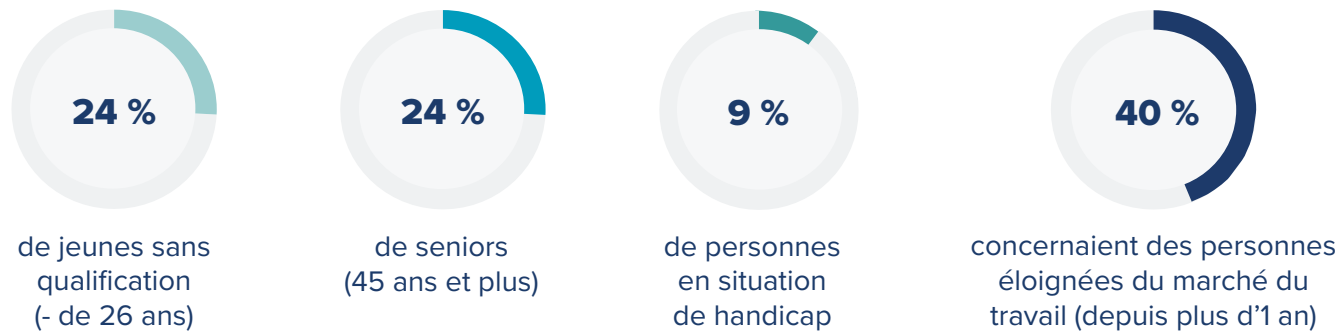
Les GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)

Un GEIQ est un collectif d'entreprises réunies pour répondre à leurs problématiques de recrutement. Ensemble, elles parient sur le potentiel de personnes éloignées du marché du travail en les formant.

Pour ce faire, le GEIQ met à disposition de ses adhérents des salariés qu'il insère dans des parcours qualifiants d'une durée de 6 à 24 mois. À l'issue de cette période, les employeurs ont la possibilité d'embaucher directement le salarié. Pour les employeurs adhérents, le GEIQ permet de mutualiser un outil de recrutement, de qualification et d'accompagnement de nouveaux salariés. Le salarié bénéficie d'un parcours d'insertion et de qualification.

En participant aux conseils d'administration des 10 GEIQ Propreté de France, nous œuvrons ainsi à développer une démarche de recrutement plus responsable.

En 2021 nous avons contribué au parcours **de 807 alternants via 183 723 heures de mises à disposition.**



Laurence Lelouvier, Directrice des Ressources humaines et de la RSE du Groupe Onet et Olivier Riboud, Directeur général de L'Industreet lors de la signature de la convention de partenariat.

Notre engagement pour les jeunes aux côtés de la TotalEnergies Foundation

Fin 2020, TotalEnergies Foundation lançait un campus destiné aux nouveaux métiers de l'industrie : L'Industreet. Un centre de formation 100 % gratuit accueillant des jeunes de 18-25 ans éloignés de l'emploi. Impliqués dans des missions d'insertion sociale depuis de nombreuses années, nous avons pris part à ce projet en signant un partenariat le 29 septembre dernier. L'Industreet propose aux entreprises du secteur de participer à la création d'un partenariat gagnant-gagnant au service de l'industrie du futur.

L'Industreet propose notamment une **formation qualifiante « chef d'équipe propreté »**, plaçant ainsi à nouveau la propreté au centre de la réussite de processus complexes. Cette qualification est enrichie par des modules additionnels inédits de « maintenance multiservices robots-assistés ».

En tant qu'expert en nettoyage industriel, nous contribuons à la sécurité des personnes et à la pérennité de l'outil de production. Nos procédures, méthodes et savoir-faire sont reconnus dans ce secteur extrêmement exigeant. C'est notamment en ce sens que nos experts et collaborateurs animent différents modules de formation : découverte des métiers de la propreté, processus « qualité », etc. Ils sont même au cœur de la conception des contenus pédagogiques en y apportant leurs regards de professionnels sur le métier actuel et son évolution.

Nos Quartiers ont du Talent

NQT est une association qui favorise l’insertion professionnelle des jeunes diplômés d’un bac +3 ou plus résidant en quartiers prioritaires. Elle met en place un système de parrainage permettant l’accompagnement personnalisé des jeunes vers l’emploi, tout en étant en adéquation avec leur projet professionnel. Ainsi, chaque jeune diplômé qui intègre le dispositif NQT est mis en lien avec un parrain ou une marraine. Depuis notre adhésion en 2014, nos collaborateurs « parrains » ont accompagné **159 jeunes dont 150 ont trouvé un emploi**. Afin de dynamiser encore davantage cet engagement, 2022 verra naître un projet d’animation d’ateliers par certains collaborateurs autour des thématiques d’élaboration de CV ou de passage d’entretiens de recrutement.

1 jeune 1 solution

Depuis 2019, nous faisons partie du club des 100 du réseau La France, Une Chance. Ce réseau à l’initiative du gouvernement est la bannière nationale qui fédère l’écosystème des entreprises engagées pour innover dans l’emploi et agir en faveur de l’inclusion. Ce site a pour objectif de trouver pour tous les jeunes des solutions d’emploi pérennes, d’alternances ou de stages. Depuis sa création, nous publions toutes les offres d’emploi éligibles sur le site : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>

Job à cœur

C’est une association et une plateforme d’emploi qui permet de mettre en relation des candidats à l’emploi avec des recruteurs inclusifs et des partenaires à l’emploi associatifs ou institutionnels pour favoriser l’inclusion dans l’emploi. Cette plateforme permet aux collaborateurs de devenir bénévoles en intégrant l’une des associations partenaires en mécénat de compétence.

AGIR EN FAVEUR DE L’ÉGALITÉ DES CHANCES

Énergie Jeunes

En 2020, nous avons entrepris une démarche avec Énergie Jeunes. Reconnue d’utilité publique et agréée par le ministère de l’Éducation nationale, cette association est au service de la réussite scolaire de tous. Ainsi, nous avons participé au déploiement d’un programme pédagogique innovant « Ma réussite au collège », fondé sur les travaux d’experts en neurosciences. Le but ? Créer du lien entre notre entreprise et son écosystème territorial. Pour y parvenir, nos collaborateurs s’engagent en faveur de l’éducation pour contribuer à la réussite scolaire de jeunes au travers d’actions concrètes. Ils apportent leur soutien dans des projets d’engagement bénévole, un supplément de fierté individuelle et collective, une expérience formatrice. Au-delà du mécénat de compétences, il s’agit aussi d’un mécénat en nature puisque nous hébergeons la délégation régionale dans les locaux du siège social. Ce partenariat s’inscrit pleinement dans notre politique sociale en faveur de l’inclusion, de la diversité, et de l’égalité des chances.

Institut Télémaque

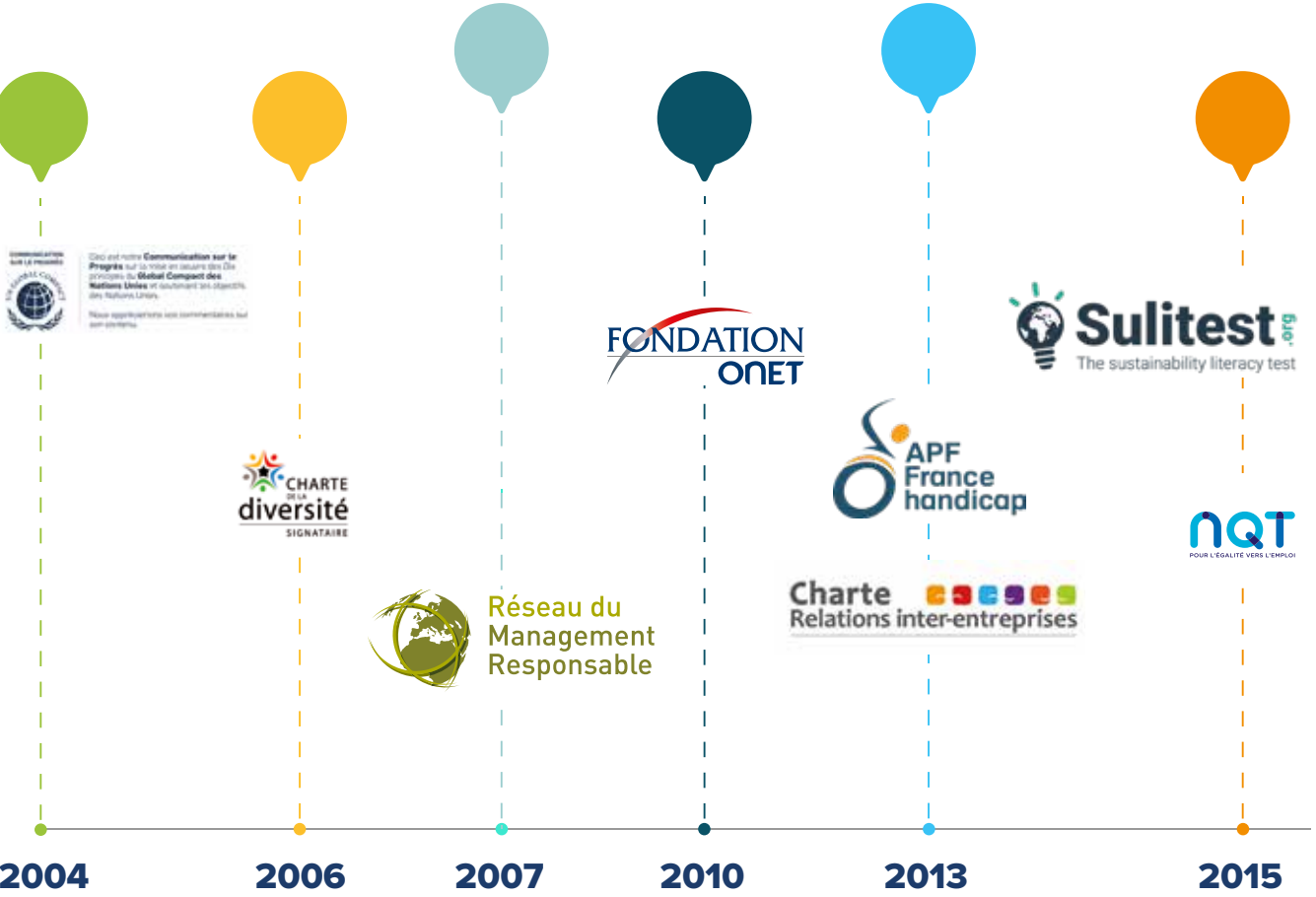
Télémaque relance l’ascenseur social, dès le collège, en accompagnant des jeunes investis et motivés issus de territoires fragiles par le biais d’un double mentorat « école-entreprise ». Depuis 3 ans, nous avons signé un partenariat avec cette structure afin de proposer aux collégiens des réseaux d’éducation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



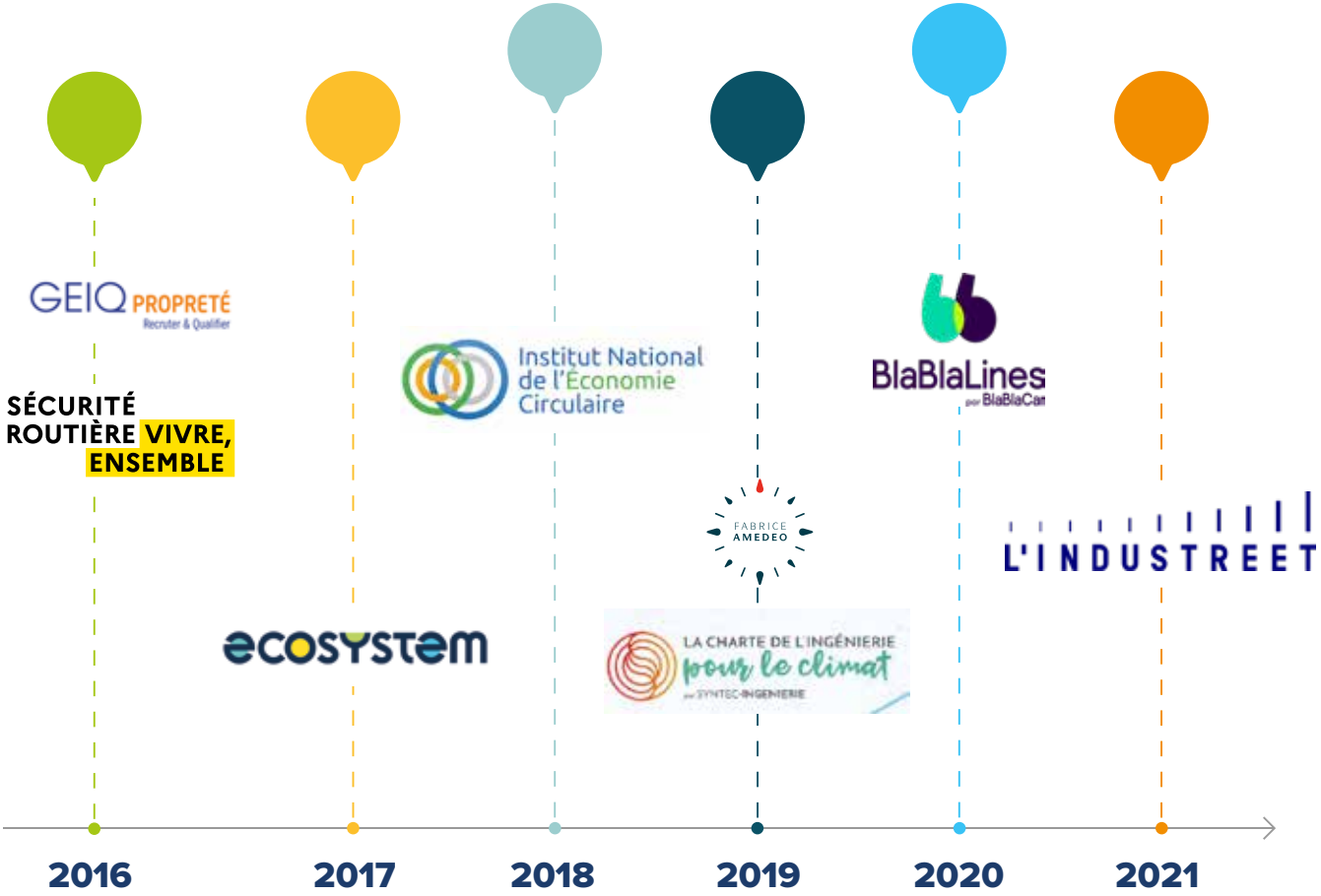
LA CHRONOLOGIE DE NOS PARTENARIATS



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



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



Universels, inclusifs et interconnectés, les ODD constituent un cadre de référence pour agir, sensibiliser et surtout développer des partenariats durables avec nos parties prenantes dans tous les pays où nous opérons.

PARTENARIATS FINANCIERS

- Analystes financiers et extrafinanciers
- Établissements bancaires
- Investisseurs

SPHÈRE SOCIALE

- Médecine du travail
- Syndicats

PARTENARIATS COMMERCIAUX

- Fédération de professionnels

ACTEURS TERRITORIAUX

- Associations ONG
- Riverains

RELAIS SOCIÉTAUX

- Recherche
- Instituts
- Réseau d'experts
- Médias

POUVOIRS PUBLICS

- Représentants de l'État
- Autorités de contrôle et régulation

Acteurs internes (à l'intérieur du cercle vert) :

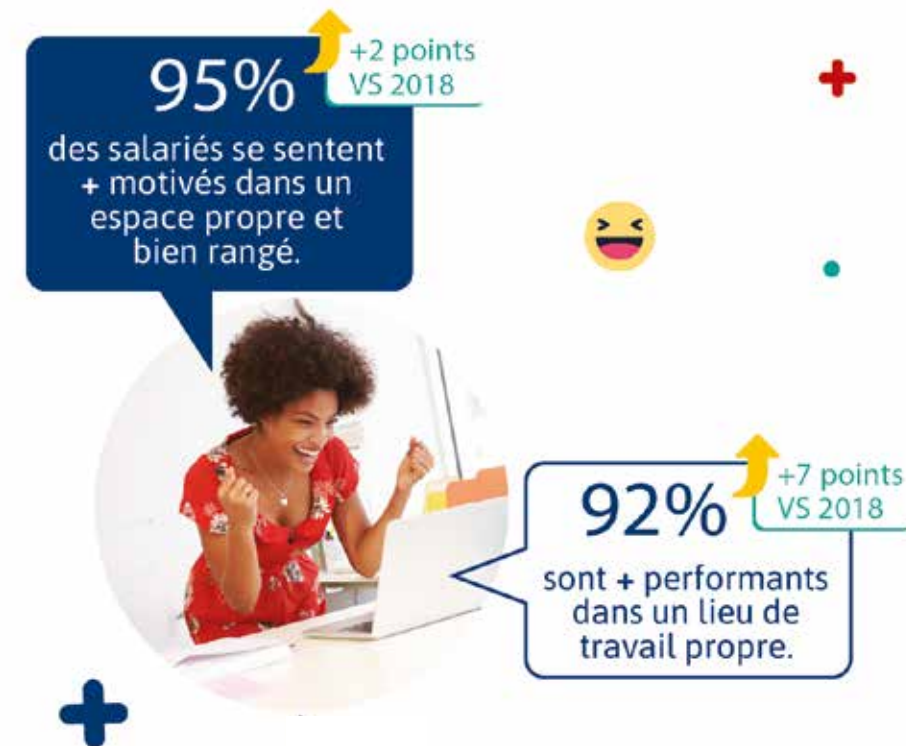
- Actionnaires
- Représentants du personnel
- Collaborateurs
- Prestataires
- Fournisseurs
- Clients
- Administrations
- Organismes d'insertion
- Établissements d'enseignement
- Collectivités locales & territoriales

Cette année encore, le dialogue avec nos clients a été permanent. Cette proximité et la fréquence de nos échanges nous permettent de nous adapter à leur rythme d'activité, très variable en fonction des secteurs et de la crise sanitaire. Notre rôle de conseil, sur la mise en place des protocoles d'intervention et autres consignes de prévention du risque de contamination à la covid-19, a été reconnu essentiel pour la bonne continuité de leurs services.

Les nouveaux modes de travail (open, flex office, travail hybride...), les sujets de marque employeur et d'hospitality management sont aussi devenus incontournables depuis cette crise. Ces thèmes rendent nos clients particulièrement attentifs au bien-être de leurs collaborateurs.

En 2021, à l'issue d'une évaluation « ACESIA AFNOR Certification » sur la base du référentiel RSE des métiers de la propreté (en phase avec la norme ISO 26000), nous avons obtenu la note de 80 sur 100.

D'autres filiales du Groupe (Onet Luxembourg) ou d'autres métiers (Main Sécurité, Onet Technologie CN) ont été à nouveau évaluées en RSE en 2021 et ont obtenu, par exemple, une évaluation Ecovadis de statut Gold et même Platinum pour Onet Accueil, les plaçant ainsi dans le Top 1 % des sociétés évaluées dans le même secteur d'activité.



Les métiers de la propreté



Les autres métiers





Nos collaborateurs & partenaires sociaux

Cette année, la communication vers nos salariés a été encore axée très majoritairement sur les impacts de la crise sanitaire : rappel des consignes de prévention du risque de contamination à la covid-19 et modifications de protocoles d'intervention chez nos clients notamment. Cette crise sanitaire a également eu pour impact de réinstaller le dialogue au sujet de l'organisation du travail.

Convaincus que le travail en journée contribue à la valorisation du métier de la propreté en modifiant le regard des occupants et en favorisant la reconnaissance du travail réalisé par les professionnels du secteur, nous proposons à nos clients de mettre en place ce type d'organisation sur leur site pour que tous les acteurs concernés puissent en tirer les bénéfices. Les avantages du travail en journée sont nombreux, non seulement pour le prestataire de propreté et ses équipes, mais aussi pour le client et son usager final.

En effet, en optimisant les interventions de nos agents, nous ajustons notre service au rythme de l'activité du site de notre client. Il s'établit également une véritable relation de confiance entre ceux qui rendent le service (les agents de propreté) et ceux qui en bénéficient (les utilisateurs.) Enfin, les avantages environnementaux et économiques sont complémentaires aux avantages sociaux.

Par exemple, les émissions de gaz à effet de serre peuvent diminuer grâce à la réduction de la fréquence des trajets domicile-travail et/ou par la possibilité de prendre des transports collectifs, impossible en horaires décalés. Dans certains cas, nous pouvons aussi constater une baisse de la consommation d'énergie (chauffage, éclairage) car nos agents de propreté interviennent sur la même plage horaire que les occupants d'un site.

#FOCUS SUR LE TRAVAIL EN JOURNÉE

#CLIENT



L'École nationale d'administration pénitentiaire, qui dépend du ministère de la Justice, a pour vocation de former tous les personnels intervenant en milieu carcéral.

Sur le sujet du nettoyage, c'est un peu plus de 17 000 m² de surface sur lesquelles les agents Onet doivent intervenir. La grande spécificité que nous avons mise en place ensemble, c'est d'avoir modifié les horaires de travail en décalant toutes les prestations en journée. D'un point de vue pratique, cela permet ainsi aux agents d'être plus réactifs et, d'un point de vue social, c'est clairement une amélioration des conditions de vie et de travail.

Cela permet également la création de liens, d'échanges et de discussions entre deux mondes qui ne se connaissent absolument pas et qui peuvent se côtoyer de manière probante.

Benoît THEUILLON

Chef de département Accueil,
Hébergement et Sécurisation
École nationale d'administration pénitentiaire

#ÉQUIPES



Avant on était seul, on ne voyait personne. Maintenant ça nous change. On voit le personnel, on est en contact avec eux. Il y a une grande différence. Je préfère que l'on nous voie, plutôt que l'on ne nous voie pas.

Noura Zegar

Chef d'équipe
Onet propreté et Services - Agen



**DÉCOUVREZ
LE FILM :
> L'ENAP À
L'HONNEUR**

La période de crise sanitaire ayant prouvé l'efficacité du télétravail, en particulier sur les fonctions supports, des négociations avec les partenaires sociaux ont permis de fixer des accords sur ce sujet. Ils seront déployés sur les différentes entités du Groupe, de façon progressive, en 2022, à l'issue des obligations gouvernementales en la matière.

D'une façon plus globale, les instances représentatives sont également informées annuellement des actions « Un présent pour le futur » via la mise à disposition de ce rapport, qui peut être complété par des interventions spécifiques lors des comités sociaux et économiques centraux en fonction des sujets. Nos participations aux comités des parties prenantes de la Fédération des entreprises de propreté et de la commission nationale santé sécurité (instance paritaire) permettent également de dialoguer périodiquement avec les représentants des syndicats salariés de la profession.



Nos fournisseurs et sous-traitants

En 2021, le dialogue rapproché avec les fournisseurs essentiels à la poursuite de nos activités a été réalisé par l'intermédiaire de notre filiale de distribution PRODIM. L'approvisionnement en équipements individuels de protection et en produits de nettoyage/désinfection nécessitent toujours une réactivité réciproque dans les relations partenariales.

Parallèlement, notre direction Achats et Moyens généraux a également travaillé avec la Direction RSE de façon approfondie sur la sélection des partenaires du projet « mobilité durable », qu'il s'agisse de fournisseurs de véhicules électriques, hybrides ou des acteurs intervenants sur les infrastructures de recharge.

Nos partenariats avec des établissements d'enseignement

Nous avons toujours été très impliqués dans les cursus de formation de nos métiers sur l'ensemble des territoires où nous opérons : centres de formation d'apprentis du CAP au master (bac +5). Des collaborations ou des travaux de recherche sont également menés sur le sujet de la responsabilité sociétale depuis de nombreuses années avec l'école de Management KEDGE et l'école d'ingénieurs Centrale de Marseille.



LES PARTENARIATS FINANCIERS

Nos actionnaires

Comme évoqué dans le chapitre « Vision et Gouvernance », les actionnaires majoritaires de notre Groupe, Élisabeth Coquet-Reinier, Présidente de la Holding Reinier et Émilie de Lombarès, Présidente du directoire, ont réaffirmé leur volonté d'emmener notre structure vers un projet d'entreprise à impact, référente des métiers de services. Persuadée de la nécessité d'avancer en assumant ses responsabilités, depuis de nombreuses années, Élisabeth Coquet-Reinier préside notre comité Développement Responsable et reste ainsi la garante de l'intégration de notre politique dans la stratégie du Groupe. Forts de cet engagement, nous avons négocié en décembre 2020 un crédit à impact (Sustainability Linked Loan SLL), indexé sur trois indicateurs de performance RSE dans le cadre d'un refinancement pour une durée de 5 ans, dont l'atteinte des objectifs est soumise annuellement à une vérification externe par tierce partie.

Le fonds EMZ, actionnaire minoritaire entré fin 2017, a une bonne connaissance des enjeux de nos métiers dont il partage le projet et les valeurs. Dans le cadre de leurs engagements en matière d'ESG, EMZ nous sollicite annuellement via un questionnaire complet pour recueillir des informations clés au regard des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

LES ACTEURS TERRITORIAUX

La communauté SULITEST

Depuis 2015, nos sommes l'un des membres fondateurs de l'initiative « Sustainability Literacy test ». Celle-ci a été créée pour aider les institutions d'enseignement supérieur, les entreprises ou toute autre organisation à structurer et à évaluer leur démarche de déploiement d'une culture de la durabilité. Conçu pour servir le bien commun, Sulitest est piloté par une organisation indépendante à but non lucratif soutenue par plus de cinquante institutions et réseaux internationaux. En 2016, Sulitest a été reconnu comme l'une des premières initiatives présentées lors des partenariats des Nations unies pour les objectifs de développement durable et, en 2017, comme un contributeur de la révision de l'Agenda 2030 des Nations unies, à l'occasion du Forum politique de haut niveau (FPHN).

Dans le cadre de notre université, ce test est utilisé annuellement au sein du parcours « Manager un Centre de Responsabilité ». En 2021, il a été étendu à une centaine de Top managers. Émilie De Lombarès est entrée en 2021 au conseil d'administration de Sulitest.org et a pu témoigner de l'importance de la sensibilisation à la biodiversité dans le cadre du congrès mondial UICN, en utilisant différents outils dont le Sulitest.



De gauche à droite : Laurence Grillet-Acerbo, Directrice Développement Responsable d'Onet, Anja Stoll, membre du CA de Sulitest.org, Émilie de Lombarès, Présidente du directoire d'Onet & Jean-Christophe Carteron, Président de Sulitest.org.

La communauté « open minded managers »

Depuis 4 ans, notre université fait partie d'un groupement d'entreprises ayant pour objectif principal d'échanger sur des sujets RH. Ainsi, engagés aux côtés de Pétroneos, ST Microelectronics, CMA-CGM, Thales, ArcelorMittal, Pernod Ricard, TechnicAtome, nous offrons la possibilité à nos collaborateurs de vivre une expérience de formation innovante à travers le parcours « Open Minded Managers ». Le concept ? Permettre aux collaborateurs de se rendre sur les sites des partenaires afin d'observer leurs modes de fonctionnement. C'est un dispositif disruptif basé sur la créativité, l'agilité et le réseau. Des ateliers sont aussi organisés (Rendez-vous en terre inconnue, Le Grand Bain, The Truman Show) afin d'ouvrir leurs esprits à l'inclusion et au codéveloppement notamment. Chaque entreprise anime un atelier. Celui que nous portons, « De la responsabilité sociale, sociétale et environnementale du manager, l'écologie du manager et des équipes », a pour vocation d'éveiller les participants à un monde meilleur. Des expériences in situ sont également mises en œuvre ayant pour but de leur faire découvrir de nouvelles façons de réaliser leurs missions. Cette année de découverte leur permet d'identifier ce que l'on entend par être un manager Open Minded. Aujourd'hui, le succès de ce dispositif dépasse l'ancrage local puisque nous sommes sollicités pour le déployer en région parisienne avec de nouvelles entreprises.

Les fédérations et comités techniques sectoriels

Nos dirigeants sont constamment impliqués dans l'évolution des métiers et assument des responsabilités au sein des conseils d'administration des syndicats professionnels et de comités techniques sectoriels, en particulier au sein de différentes fédérations ou de syndicats professionnels (cf. liste dans le glossaire). Nous participons notamment à la stratégie RSE du secteur de la propreté en présidant le comité des référents RSE de la Fédération des entreprises de propreté et services associés ainsi que le comité consultatif des parties prenantes. Après l'élaboration en 2020 du référentiel RSE sectoriel, le comité a travaillé sur la notion d'achats responsables en propreté et en particulier sur la valorisation des critères RSE.

L'Institut national de l'économie circulaire (INEC)

Nous sommes adhérents de l'Institut national de l'économie circulaire depuis 2018. Ce partenariat nous permet de soutenir la promotion de l'économie circulaire au niveau national puisque l'INEC a un rôle important au niveau législatif. En 2021, nous avons ainsi participé aux travaux sur la loi Climat et aux publications de l'INEC.



Le Conseil national de la sécurité routière

Le Conseil national de la sécurité routière (CNSR) rassemble les principaux acteurs de la sécurité routière, avec leurs compétences et sensibilités respectives, afin qu'ils puissent débattre, échanger et réfléchir à formuler des propositions concrètes pour inverser la courbe de la mortalité routière. Notre implication en matière de prévention du risque routier, depuis plus de dix ans, s'est traduite notamment par la nomination de deux collaboratrices au sein de cette instance (cf. décret du 26 janvier 2021).

Le CNSR exerce son rôle de conseil auprès du Gouvernement en formulant des propositions officielles de nature à réduire l'accidentalité et l'insécurité routière sous toutes leurs formes. Ces propositions prennent juridiquement la forme de recommandations.



NOTRE FONDATION D'ENTREPRISE

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

ŒUVRER POUR UN MONDE DIFFÉRENT

Mettre la condition des personnes au cœur de notre réflexion

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

Soutenir & accompagner : nos moyens d'action

En plus de 10 ans, nous avons pu voir se réaliser près d'une centaine de projets à destination des publics les plus démunis et d'associations partenaires en organisant des Journées Solidarité et Logement, des événements caritatifs pour collecter des fonds et des collectes de biens de première nécessité. La fondation est également à l'origine du déploiement de deux dispositifs créés par des ingénieurs d'Onet Technologies : O'lien, un camion-douche, et ModuloMobil, une bagagerie.

Veiller chaque jour aux besoins des autres

Chaque jour, la vie de notre fondation est gérée par deux collaborateurs à plein temps. Ensemble, ils mettent en place et coordonnent nos actions et projets.

Véritables interfaces entre les associations, les besoins des plus démunis et le Groupe, ils œuvrent pour trouver des solutions adaptées à tous.

11 ans d'existence pour la fondation **72** projets de remise en état depuis 2011



Améliorer le cadre de vie des personnes en situation de précarité

Chaque année, nos collaborateurs se donnent rendez-vous pour la Journée Solidarité et Logement afin de venir en aide aux plus démunis. Depuis 2011, cette journée a permis de réaliser **72 projets** de remise en état d'espaces d'accueil grâce à quelque **1 700 bénévoles**. En 2021, 7 projets ont été réalisés dans 5 villes.

En avril 2021, ModuloMobil, une bagagerie, a été implantée sur le site de la fondation de l'Armée du salut, à Marseille. Au total, ce sont 65 casiers individuels qui permettent aux bénéficiaires d'avoir un espace sécurisé pour déposer leurs effets personnels.

Lancé en octobre 2021 et impulsé par notre fondation, « Entreprendre pour toi » est un projet collectif regroupant des entreprises et associations mobilisées pour accompagner les personnes délogées à Marseille vers un logement durable avec des solutions concrètes de formation, d'insertion, d'accompagnement en matière de santé, d'accès au logement et de mobilité. Les premiers accompagnements ont débuté en fin d'année.

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

O'lien est un camion-douche sécurisé et autonome pour remplir quotidiennement sa mission : proposer aux sans-abris et mal-logés une douche et des vêtements propres. Deux camions existent aujourd'hui en France, l'un à Marseille depuis 2017 et l'autre à Clermont-Ferrand. Ce dernier a été inauguré le 23 novembre 2021 par le maire Olivier Bianchi et il est exploité par le Collectif pauvreté précarité depuis plusieurs mois.

Nous répondons également aux besoins des associations en réalisant chaque année des collectes de produits alimentaires, d'hygiène, de jouets...

En 2021, nous avons réitéré notre engagement auprès de la Fédération des banques alimentaires. Une collecte à l'échelle nationale sur site a permis d'engager 13 agences et/ou directions régionales et de récolter **564 kg** de denrées soit l'équivalent de **1 128 repas**. À Marseille, notre fondation a pris en charge un centre de collecte, aidée par les collaborateurs bénévoles. En deux jours, **4 tonnes de produits de première nécessité** ont été récoltés soit l'équivalent de **8 000 repas**.

En décembre dernier, nous avons organisé au siège social une collecte au profit des Pères Noël verts du secours populaire. Celle-ci a permis de réunir **150 jouets** et des friandises qui ont été remis à l'antenne de Mazargues (Marseille). Grâce à la générosité de nos collaborateurs, plusieurs enfants ont pu avoir des cadeaux sous leur sapin.

8000 repas distribués en France en 2021 **4** tonnes de produits collectés

ANNEXES

Annexe 1 : Contribution de la feuille de route RSE Onet aux engagements et référentiels internationaux

Annexe 2 : Glossaire

Annexe 3 : Périmètre et méthode de reporting

4



ANNEXE 1 : CONTRIBUTION DE LA FEUILLE DE ROUTE RSE ONET AUX ENGAGEMENTS ET RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX

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

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

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

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

CIBLES CONCERNÉES
<p>3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.</p> <p>6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.</p> <p>12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.</p>
<p>12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p>
<p>8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.</p> <p>12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.</p> <p>12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.</p> <p>13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.</p>
<p>8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.</p> <p>12.6 Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.</p> <p>12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>
<p>5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.</p> <p>5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.</p> <p>8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.</p> <p>10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p> <p>12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement.</p> <p>16.1 Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.</p> <p>16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.</p> <p>16.10 Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux.</p>

ANNEXE 2 : GLOSSAIRE



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

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

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

DEEE : Déchets d'équipements électriques et électroniques.

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

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

ECOVADIS : Plateforme d'évaluation des performances RSE et achats responsables.
Agenda 2030 : En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. C'est un agenda pour les populations, pour la planète, pour la prospérité, pour la paix et par les partenariats.

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

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

Fédérations professionnelles liées au secteur d’activité du Groupe :

FEP : Fédération des entreprises de propreté et services associés.

PRISM’EMPLOI : Syndicat des entreprises de travail temporaire.

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

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

GIIN : Groupe intersyndical de l’industrie nucléaire.

GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES :

Ce pacte mondial rassemble, dans un cadre d’engagement volontaire, entreprises, organisations, agences des Nations unies, monde du travail et société civile autour de dix principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives.

INDEX DE L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES :

L’Index de l’égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d’une même entreprise. Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L’écart de rémunération femmes-hommes;
- L’écart de répartition des augmentations individuelles;
- L’écart de répartition des promotions;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les entreprises dont l’Index est inférieur à 75 points doivent prendre des mesures correctives pour remédier, dans un délai de 3 ans, aux disparités entre les femmes et les hommes, sous peine de pénalités. Les cinq indicateurs, à la base du calcul, permettent d’identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels agir.

INHNI : L’INHNI est l’organisme de formation en hygiène, propreté et environnement du secteur de la propreté. Il regroupe 7 centres de formation d’apprentis (CFA) et 18 sites de formations et de conseil en France.

IT (matériel) : Les technologies de l’information (ou IT pour Information Technology) désignent l’usage des ordinateurs, du stockage, des réseaux et des appareils, des infrastructures et des processus pour créer, traiter, stocker, sécuriser et échanger toutes sortes de données électroniques.

LOM : Loi d’orientation des mobilités

LOI CLIMAT : La loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dite «loi Climat et Résilience», vise à accélérer la transition écologique de la société et de l’économie françaises.

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

« ON BOARDING » (application) : Il s’agit d’un outil digital qui permet de couvrir et de cadencer les différentes étapes de l’intégration d’un nouveau collaborateur et de faciliter la transmission d’informations.

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

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

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

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

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

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



ANNEXE 3 : PÉRIMÈTRE ET MÉTHODE DE REPORTING

Le rapport Développement Responsable reprend les indicateurs clés au regard de nos enjeux prioritaires.

INDICATEURS

Une procédure définit la méthodologie et les modes de gestion des indicateurs du reporting Développement Responsable de notre Groupe. 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 un référentiel regroupant l'ensemble de fiches indicateurs.

Les indicateurs les plus parlants sont précisés directement dans ce document, mais l'ensemble des indicateurs suivis dans le cadre de la politique de développement responsable est regroupé dans un document nommé « Tableau de bord RSE 2020 », disponible sur demande à la Direction Développement par l'adresse unpresentpourlefutur@onet.fr

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

Les résultats sont ceux, sauf mention contraire, de l'année civile 2021 (01/01/2021 au 31/12/2021).

PÉRIMÈTRE

Ce périmètre Groupe correspond à 68 079 salariés inscrits au 31/12/2021 répartis comme suit :

- Périmètre intégré au SIRH (HR Access) : 50 798 collaborateurs (vs 51745 à fin dec 2020, soit – 1,8% *) correspondant à :
 - 47820 salariés sur le Réseau Services Onet soit plus de 94 %;
 - 2655 salariés sur Onet Technologies en France soit plus de 5 %;
 - 323 salariés sur les supports centralisés soit moins de 1 %.

(*) Les collaborateurs du pôle Axxis Ressources (ONEPI, SES, Axxis Formation, Axxis Formation Santé, Axxis Ressources) ne sont plus comptabilisés depuis juillet 2021 et ont donc été neutralisés.

- Périmètre non intégré SIRH (HR Access): 17281 collaborateurs :
 - 111 collaborateurs dans nos filiales françaises Cidel et Sintéo;
 - 17 170 collaborateurs à l'international, soit +1.2 % vs septembre 2021.

Les salariés permanents à l'étranger sont ceux appartenant aux sociétés : EPM (US), SM21/CENTRO/ Segurança (Brésil),

Onet Luxembourg, Onet Iberia Solutions (Espagne), Onet Suisse, TELEM Maroc.

Les autres indicateurs du « Tableau de bord RSE 2021 » sont calculés sur le périmètre intégré au SIRH Groupe qui représente donc 74,6 % de l'effectif global (inscrit fin de période du Groupe).

Ce périmètre reprend les résultats consolidés au niveau du Groupe et au niveau des principales sociétés de chaque métier (effectif supérieur à 500 personnes en équivalent temps plein) :

- Réseau Services Onet : Onet Services- H. Reinier-Onet Logistique -Main Sécurité;
- Onet Technologies : Onet Technologies T.I/ Onet Technologies CN/ Onet Technologies ND.

RÉDACTION ET DIFFUSION

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



Rapport développement responsable 2021

Rédaction & Conception : [L'Esperluette](#)

Crédits photographiques et iconographiques : ©Delphine Prevot
©yohanbrandt, ©Camille Metairie, ©Joyana, ©Adobe Stock, ©Gettyimages,
©Onet SA, ©Youssef Tohme Architects and Associates, ©L'Esperluette.



**PLUS PROCHES
PLUS FORTS**

www.groupeonet.com