



**COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS RSE**

**2021**



# SOMMAIRE

---

LE MOT DU PRÉSIDENT	04	<b>RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE</b>	25
LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	05	FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION & LES OUTILS	26
<b>LE GROUPE DeCA PROPRETÉ</b>	07	NETTOYAGE ÉCO-RESPONSABLE : DES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET INNOVANTES	28
LES CHIFFRES CLÉS 2021	08	VERS UNE MOBILITÉ PLUS VERTE !	31
NOS VALEURS	08	<b>GOVERNANCE &amp; RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE</b>	32
NOS AGENCES DE PROXIMITÉ	08	NOTRE GOUVERNANCE	34
NOS MÉTIERS, NOS SERVICES	09	ACHATS RESPONSABLES	36
NOS SECTEURS D'ACTIVITÉS	09	INNOVATION : LE PROJET PITON POUR GRANDIR & FAIRE GRANDIR	38
<b>NOTRE STRATÉGIE RSE</b>	10	DES DIRECTEURS DE RÉGIONS ENGAGÉS SUR LEURS TERRITOIRES	39
L'HISTOIRE DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL	12	DES PARTENARIATS POUR DYNAMISER NOS TERRITOIRES	43
NOS ENJEUX, NOS OBJECTIFS	13	<b>NOS INDICATEURS</b>	44
<b>RESPONSABILITÉ SOCIALE</b>	15	SOCIAL	46
AMÉLIORER ET SÉCURISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL	16	ENVIRONNEMENT	47
ACCOMPAGNER EN INNOVANT	18	ÉCONOMIE	48
FAVORISER LA DIVERSITÉ & LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION	20	<b>NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES</b>	48
SOLIDARITÉ SOCIALE : OFFRIR DU BONHEUR À NOËL	23		

# LE MOT DU PRÉSIDENT

Notre Groupe a fait le choix de déployer des activités saines et durables dans le domaine des prestations de propreté. Nos agences de proximité sont proches de leurs territoires. Elles contribuent au développement des emplois locaux et à l'essor économique des régions. Cette démarche, partagée avec nos clients, nos salariés, nos fournisseurs fait partie intégrante de notre stratégie et de notre performance.

Etre soutien du Global Compact depuis 2014 nous engage au progrès. Nous contribuons à des objectifs clairs et qui sont adossés à des valeurs importantes pour nous : les droits humains, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

En 2021, nous avons poursuivi et initié des projets d'envergure reliés à nos engagements sociétaux. Nous nous sommes fixés 3 axes majeurs :

- Digitaliser nos organisations et nos process pour limiter nos impacts et fiabiliser nos flux d'informations
- Accompagner nos équipes vers le numérique
- Décarboner nos activités en faisant évoluer notre flotte auto et nos fonctionnements

Cet élan répond à notre volonté de développer des services d'excellence et de mettre des solutions performantes à disposition de nos clients et de nos équipes.

Dans ce contexte, je renouvelle mon engagement aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies et je réaffirme mon engagement et celui de nos collaborateurs en faveur d'un modèle durable et responsable.

*Bruno Deceunynck*

*Président du groupe*



# LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



## DROITS HUMAINS

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.
- 2 À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits Humains.



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective.
- 4 À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



## ENVIRONNEMENT

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



**LE GROUPE**

**DeCA PROPRETÉ**

---

# LES CHIFFRES CLÉS DE 2021

26

ans d'expertise  
depuis 1996

4 500

salariés

18<sup>ème</sup>

groupe national  
du secteur de  
la propreté en  
France

5 500

sites clients

59M

d'euros de chiffre  
d'affaires

30

agences dans  
toute la France

# NOS VALEURS

## CULTURE CLIENT

Nous sommes à l'écoute de vos besoins et de vos particularités pour vous proposer des solutions 100 % adaptées.

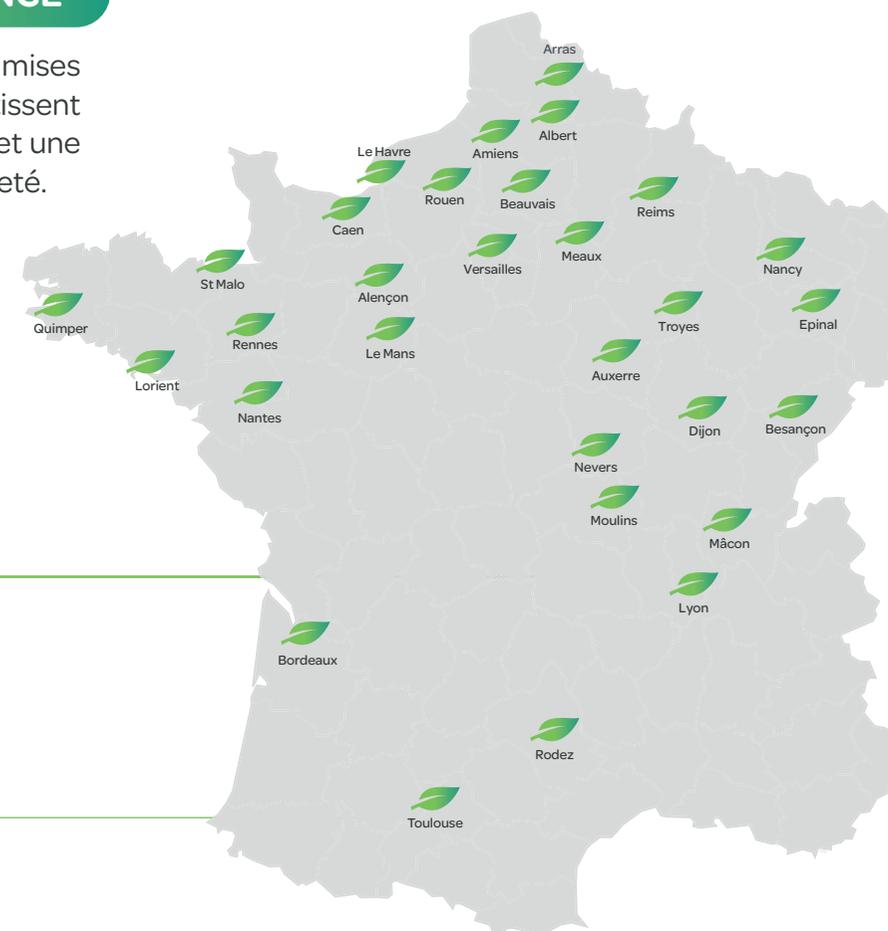
## EXIGENCE & CONFIANCE

Nos compétences sont mises à votre service et garantissent l'efficacité des prestations et une qualité optimale de la propreté.

## INNOVATION

Nos techniques et nos matériels innovants sont l'assurance de locaux parfaitement nettoyés.

# NOS AGENCES DE PROXIMITÉ



# NOS MÉTIERS, NOS SERVICES

## SERVICES RÉGULIERS

- Nettoyage réguliers des locaux
- Désinfection des points de contact
- Approvisionnement des produits d'hygiène
- Gestion et tri des déchets

## PRESTATIONS PÉRIODIQUES

- Nettoyage des vitres
- Entretien et rénovation des sols
- Nettoyage des façades
- Désinfection par nébulisation
- Entretien des espaces verts
- Enlèvement des chewing-gums & graffitis

## TRAVAUX SPÉCIFIQUES

- Répurgation
- Remise en état après travaux
- Hygiène 3D
- Travaux de maintenance
- Inventaire
- Manutention
- Logistique inter-sites

# NOS SECTEURS D'ACTIVITÉS



BUREAUX & TERTIAIRE



LIEUX PUBLICS & LOISIRS



ÉCOLES & FORMATIONS



LOGISTIQUE



IMMEUBLES & PARTIES  
COMMUNES



AGROALIMENTAIRE



MAGASINS & GRANDES  
DISTRIBUTION



INDUSTRIES & USINES



ÉTABLISSEMENTS  
MÉDICO-SOCIAUX



TRANSPORTS



ADMINISTRATION &  
COLLECTIVITÉ



RÉSEAUX & ENSEIGNES



**DeCA**  
propreté

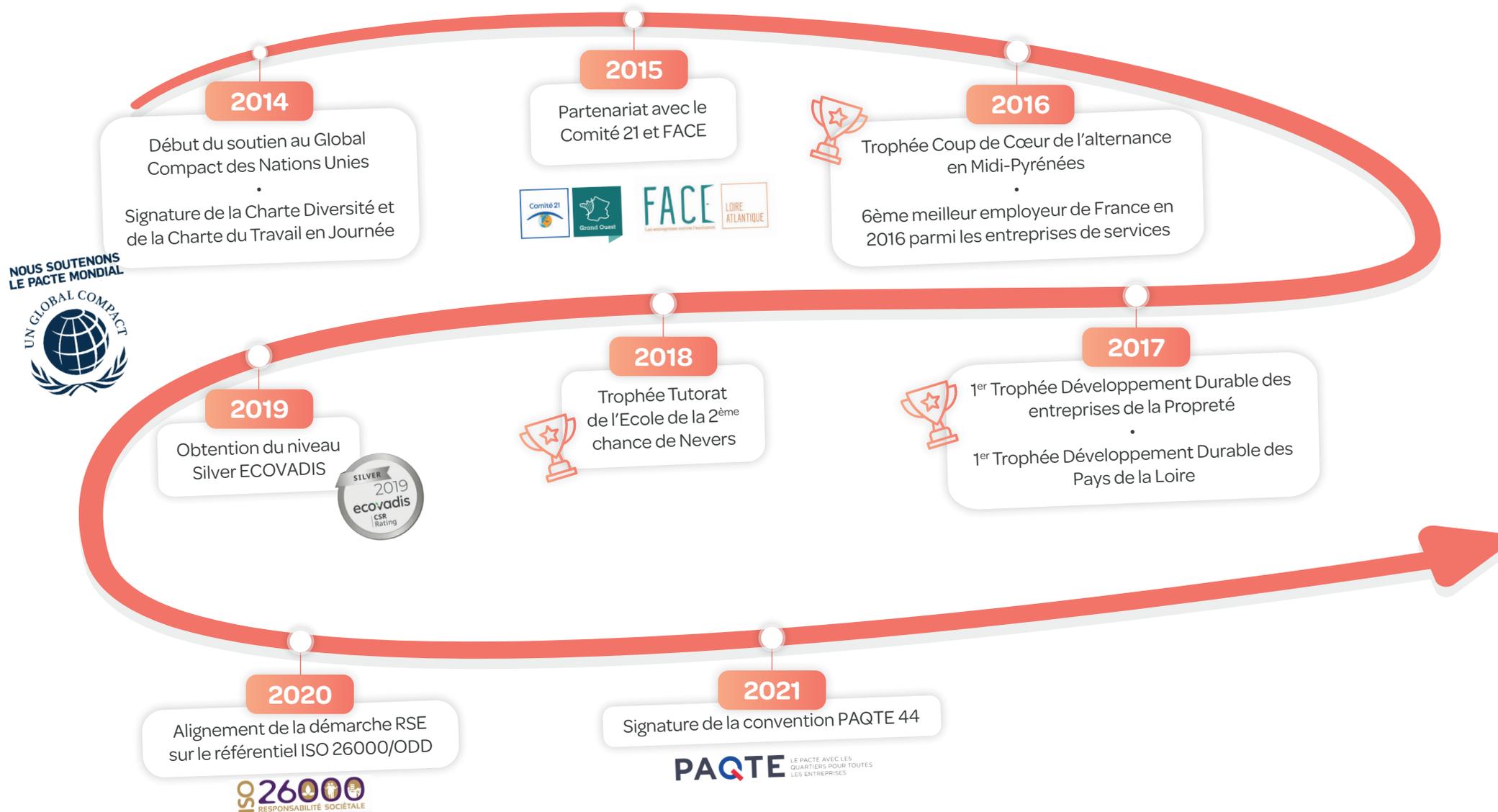
SEPTAM  
PROTECTION  
ÉLECTRONIQUE

# NOTRE STRATÉGIE

## RSE

---

# L'HISTOIRE DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL



# NOS ENJEUX, NOS OBJECTIFS

---

Nous voyons notre responsabilité d'employeur et d'acteur économique comme un pilier de notre développement territorial.

Notre vision intègre nos enjeux propres mais également ceux de nos clients, des territoires et de leurs partenaires :

## ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

- Améliorer constamment les conditions de travail
- Déployer une politique de formation innovante
- Garantir la sécurité et la santé de nos équipes
- Développer un dialogue social constructif et transparent

## RENFORCER NOS ACTIONS DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Exercer nos métiers en préservant les ressources et la biodiversité
- Innover avec des solutions de prestations éco-conçues
- Réduire l'impact carbone liés à nos déplacements
- Impliquer nos équipes sur le développement durable

## CONSTRUIRE AVEC NOS CLIENTS

- Intégrer leurs objectifs RSE dans nos offres de prestations
- Garantir un niveau de qualité exemplaire
- Agir avec loyauté et professionnalisme
- Faciliter le pilotage des prestations

## AGIR EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DE LA DIVERSITÉ

- Contribuer fortement à l'inclusion des publics éloignés de l'emploi sur les territoires
- Renforcer l'intégration des personnes en situation de handicap
- Lutter contre les discriminations
- Œuvrer pour l'équité

*\*Ces engagements sont mentionnés dans chaque fiche de mission de chaque collaborateur.*





# NOTRE STRATÉGIE SOCIALE

---

# AMÉLIORER ET SÉCURISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## LA PRÉVENTION SÉCURITÉ

Un de nos enjeux clé est de garantir des conditions de travail saines et sécurisées pour nos équipes.

La prévention est essentielle et nous renforçons en permanence nos actions en la matière.

### Pour nos équipes opérationnelles :

- Formation systématique aux risques professionnels: dosages produits, port des équipements de protection, connaissance du plan de prévention, risques de chutes,
- Formations sur les risques spécifiques : travail en hauteur, risques électriques ou chimiques, port de charges

### Pour nos conducteurs :

- Sensibilisation et communication sur les risques routiers

### Pour tous :

- Sensibilisation aux postures de travail adaptées
- Cartographie et plan d'action sur les risques psychosociaux
- Référent harcèlement de proximité

**-9,7%**

d'accidents de travail par rapport à 2020

**462 H**

de formations sécurité spécifiques

**84,1%**

des nouveaux collaborateurs formés aux risques professionnels

## LA DÉMARCHÉ TMS PRO

Les troubles musculosquelettiques sont un enjeu de santé réel dans nos activités. En lien avec les CARSAT, nous avons engagé plusieurs plans de progrès destinés à :

- Améliorer les conditions de travail
- Faire évoluer les pratiques professionnelles

Cette démarche est structurée en 4 étapes et nous conduit à réaliser des analyses de situations, des plans d'actions et à définir des optimisations (achats d'équipements ergonomiques ou révision de l'organisation du travail).

### Retours d'expériences :

- *Sur certains de nos sites clients, des robots aspirateurs professionnels sont déployés. Cela permet de réduire les durées d'aspiration manuelles qui, sur des surfaces importantes, engendraient une aggravation du risque TMS.*
- *Nous équipons nos agents d'aspirateurs dorsaux sur les sites où il y a de nombreux escaliers. Le risque de chute est réduit ainsi que les manipulations qu'imposent les aspirateurs traineaux classiques.*

## LE TRAVAIL EN HORAIRES DE JOURNÉE

Nous faisons la promotion du travail en journée depuis 2014. C'est une action prioritaire dans notre secteur d'activité. La qualité de vie au travail pour nos agents est en effet étroitement liée à la question des horaires de prestations. En favorisant les prestations de jour, nous veillons à ce que nos salariés puissent utiliser les transports en commun, gèrent la garde ou l'école de leurs enfants plus facilement, ne soient pas écartés de la vie sociale ou des activités sportives.

Et au-delà des aspects facilitants, c'est aussi un atout pour la visibilité des agents, le lien social et la reconnaissance de leur travail.

Nous proposons systématiquement à nos futurs clients le passage des prestations en horaires de journée. \*(sauf contraintes de sécurité imposées par l'activité ou le fonctionnement de nos clients).

**80%**

*de nos prestations  
se déroulent en  
journée*



# ACCOMPAGNER EN INNOVANT

## ANCER LES COMPÉTENCES AVEC UNE PÉDAGOGIE INTERACTIVE

Les compétences, techniques ou transversales, sont indispensables pour garantir la qualité de nos services. Au-delà de l'aspect opérationnel, permettre à chaque salarié de maîtriser son poste et d'évoluer est un enjeu de fidélisation et d'épanouissement que nous prenons à cœur.

Depuis 2019, nous avons formé plus de 1500 salariés et 40 % des parcours mixent la pédagogie digitale avec les mises en situation.

C'est notamment le cas pour la formation des agents de service. Nous leur proposons des dispositifs de formations interactifs et digitalisés qui sont adaptés à leur contexte de travail. La pédagogie repose sur des vidéos techniques que nous avons réalisées, un échange sur les pratiques, les gestes et des outils d'évaluation numériques.

Ces formats sont plébiscités par nos agents de service qui apprécient particulièrement le côté dynamique et participatif des sessions.

**2 337H**

de formations  
dispensées pour  
les agents



### PROJET 2022

Création de nouveaux modules vidéos: les règles de sécurité, appliquer les éco-gestes, gestes et postures

## EMBARQUER LES ÉQUIPES VERS LE DIGITAL

Ces 2 dernières années, nous avons engagé notre groupe vers une migration numérique conséquente. Si les évolutions technologiques sont incontournables, nous devons aussi veiller à ce que nos équipes embarquent avec nous dans cette ère du digital.

**Notre constat :** tous les collaborateurs n'ont pas le même niveau d'aisance avec le digital. Pour certains, c'est une montagne à gravir.

**Notre enjeu :** les progrès ne doivent pas générer un clivage mais, au contraire, créer des opportunités et une dynamique commune.

**Notre objectif :** accompagner et former chaque collaborateur sur ces nouvelles compétences pour déjouer les situations d'échec face aux nouvelles technologies.

À partir de janvier 2022, nous créons la fonction d'Ambassadeur Numérique Régional. Ces collaborateurs sont identifiés sur chacune de nos régions. Leurs qualités ? Ils sont experts sur les outils digitaux et ont démontré leurs capacités à transmettre leurs connaissances. Cette fonction de proximité permet de conduire les changements en respectant les rythmes et les attentes de chaque salarié.

**13**

référénts  
techniques et  
pédagogiques

**21**

modules de  
formation  
développés

## INTÉGRER & FAIRE GRANDIR

### • PAR L'ALTERNANCE

Notre secteur d'activité développe une offre importante sur l'alternance et nous avons eu de belles expériences sur cette année 2021 ! Nous favorisons d'ailleurs les formats en CDI car nous abordons l'alternance comme un tremplin vers des postes qui seront pérennisés. C'est là toute la force de ce dispositif : créer des opportunités pour l'entreprise et pour les candidats.

**50,6%**

se forment sur les  
parcours métiers de  
la propreté

**72%**

des alternants  
restent dans nos  
équipes après leur  
formation

### • PAR LA DÉCOUVERTE PROFESSIONNELLE

Chaque année, nous faisons découvrir nos métiers à des publics particulièrement éloignés de l'emploi ou en validation de projet professionnel. Ces actions sont mises en œuvre grâce aux partenariats avec des centres de formation et des structures locales d'insertion. Nous favorisons beaucoup ces dispositifs qui permettent de contribuer à l'insertion mais aussi de participer à l'essor économique des territoires.

### Retours d'expériences :



**Claire** a intégré notre siège durant une semaine grâce aux Duoday (personnes en situation de handicap). Elle a pu s'immerger dans tous nos services supports et partager le quotidien des équipes pour clarifier sa recherche de reconversion. Cela lui a permis d'identifier ce qui lui conviendrait le mieux et quel parcours mettre en place pour envisager son futur métier.



**Tanju** a fait la connaissance de notre équipe de Rouen via une association d'insertion des personnes en situation de handicap. Après une période de stage, nous lui avons proposé un poste d'assistant. Notre agence a su développer des solutions adaptées et aménager son poste pour permettre à Tanju d'acquérir cette 1ère expérience professionnelle qui manquait à son profil.



**Emilie** était agent de service dans nos équipes. Son potentiel et son envie d'évoluer ont été déterminants quand une opportunité d'évolution vers un poste de chef d'équipe s'est présentée. Nous l'avons accompagnée sur un parcours qualifiant (CQP Chef d'équipe). Elle a également pu bénéficier d'une formation au Projet Voltaire (orthographe, grammaire) pour progresser dans sa communication écrite. En acquérant des bases de compétences solides, elle a pu rapidement s'épanouir dans son nouveau job.

# FAVORISER LA DIVERSITÉ & LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

## PLANS D' ACTIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

Nous avons poursuivi nos actions pour un accès juste et équitable aux conditions de travail.

Nos agences sont couvertes par un plan d'action « égalité professionnelle Hommes/Femmes » qui nous engage sur

- Les processus de recrutement
- L'accès aux promotions professionnelles
- L'égalité salariale
- L'organisation du travail

**100%**

de nos entités couvertes par un accord égalité

**94**<sub>/100</sub>

Index d'égalité moyen 2021

## CULTIVER L'OUVERTURE

Nos équipes sont naturellement ouvertes à la diversité et leurs capacités à l'accueillir est illustrée par de belles réussites. Il faut donc le faire savoir ! Nos offres d'emploi comportent une mention spéciale sur la diversité pour que chaque candidat(e) se sente en confiance lorsqu'il postule au sein du groupe.



### PROJET 2022

Former 100 % de nos managers à la non-discrimination via un parcours en E-learning développé par notre branche d'activité et 100% de notre top management à la Diversité



## DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE POLITIQUE HANDICAP

Depuis 2020, nous avons posé les bases d'une politique Handicap renforcée. Après une phase de diagnostic destinée à identifier nos futurs axes de travail, nous sommes entrés dans la phase d'actions.

**Sophie CORMERAIS**, Responsable du Développement RH, nous explique les orientations et les étapes du plan d'actions Handicap



### > **Qu'est ce qui a conduit le groupe DeCA Propreté à vouloir développer une politique Handicap ?**

**Sophie C. :** Notre entreprise est empreinte de diversité, cette diversité est une richesse, nous la considérons comme une force pour l'entreprise. Le handicap fait partie intégrante de cette diversité, et nous avons toujours au sein de l'entreprise recruté, formé et accompagné des travailleurs en situation de handicap. Ce n'est pas pour rien que toutes nos annonces portent le slogan « Chez nous, tous les talents ont leur place ! ». Cela étant, nous avons conscience que nous pouvons faire encore mieux. Dans notre métier, qui souffre parfois d'un manque d'attractivité, et dans un contexte de marché et d'emploi tendu, notre ouverture est primordiale. C'est pourquoi nous avons décidé d'être acteurs, et de piloter un projet sur plusieurs années afin de donner au handicap une place encore plus importante que celle qu'il occupe à ce jour au sein de nos structures.

### > **Quels sont les enjeux, les axes de travail qui vont être développés dans les 3 prochaines années ?**

**Sophie C. :** Nos objectifs sont multiples, les actions que

nous allons mettre en place vont se décliner en 7 grands axes de travail.

- **Le pilotage :** avec un suivi approfondi des indicateurs de l'entreprise

- **Le recrutement de futurs travailleurs handicapés :** pour ce faire nous allons nous fixer des objectifs en terme d'embauche, former nos recruteurs, développer les partenariats avec les organismes externes, développer l'alternance, et travailler notre visibilité en tant qu'entreprise handi-accueillante.

- **L'insertion et l'intégration des travailleurs handicapés :** par la formation des managers, par une sensibilisation du collectif, par la refonte de nos documents d'accueil...

- **Le maintien dans l'emploi :** études de situation avec nos collaborateurs TH, besoins et aménagements des postes (matériel, temps), formation des managers et acteurs de la santé et sécurité au travail.

- **Les partenariats avec le secteur adapté :** nous souhaitons mieux identifier les entreprises et associations du secteur adapté (emploi, achats...).

- **La communication :** avec une communication spécifique en interne et externe et la création de supports accessibles et adaptés

- **La formation :** enfin, tous les acteurs de l'entreprise, quel que soit leur rôle dans l'entreprise doivent être formés et/ou sensibilisés au handicap.

### > **Quelles sont les valeurs que DeCA Propreté souhaite porter à travers cette démarche ?**

**Sophie C. :** Nous souhaitons porter des valeurs humaines fortes, défendues tant par l'entreprise que pas nos collaborateurs : l'inclusion, l'empathie, la bienveillance, le partage, le respect notamment de la différence.

**> Quels sont les atouts de DeCA Propreté pour développer ce projet ?**

**Sophie C.** : La capacité d'adaptation de nos équipes, leur ouverture au changement, leurs valeurs humaines sont des véritables clés de réussite pour ce projet. Et plus que tout, nous sommes animés par une envie d'avancer et de nous améliorer. Comme je le répète souvent, nous ne cherchons pas à être les premiers ou les meilleurs, nous cherchons simplement à DEVENIR meilleurs.

Par ailleurs, notre entreprise est innovante, nos équipes curieuses, et déjà impliquées dans la conduite du changement. Nous n'avons pas peur de nous remettre en question. C'est une vraie force dans la conduite d'un tel projet.

**> Concrètement qu'est-ce que cela peut changer au sein du groupe DeCA Propreté ? Quels objectifs sont visés ?**

**Sophie C.** : Pour le candidat, l'objectif est qu'il sache ce qui est proposé par l'entreprise, qu'il se sente rassuré et motivé à postuler sans appréhension quant à la prise en compte et au regard porté sur son handicap.

Pour les salariés en poste, l'accompagnement dont ils bénéficieront impliquera évidemment un sentiment de reconnaissance et d'appartenance plus important, et par conséquent un taux d'engagement plus fort. Notre objectif : que 100% de nos collaborateurs TH soient reçus en entretien pour un point de situation à minima annuellement en entretien.

Pour les managers, nous visons une montée en compétences sur ce sujet et sur le sujet de la diversité au sens large. Notre objectif : que 100% de nos managers soient formés au

handicap.

Pour nos clients, nous souhaitons pouvoir mettre en avant nos engagements en matière de diversité, et les amener également à davantage d'ouverture face au handicap. Rendre visibles les invisibles est primordial pour nous, et valoriser tous nos collaborateurs vis-à-vis de nos clients ne peut qu'améliorer la relation client – prestataire. Notre objectif : nous différencier par nos valeurs humaines et notre inclusion.

**> A titre personnel ou professionnel, qu'est ce qui t'anime dans le développement d'un tel projet ?**

**Sophie C.** : Je crois que j'ai toujours été tournée vers les autres, et c'est sans doute en grande partie lié à mon éducation, ainsi qu'à ma personnalité. J'ai une curiosité qui me pousse à découvrir et à m'intéresser à l'autre. Petite je voulais être exploratrice et anthropologue. Finalement, ma route m'a conduite à travailler dans les Ressources Humaines. Et dans ce vaste paysage que sont les RH, l'inclusion a particulièrement suscité mon intérêt. Ce qui m'anime, c'est comment sortir du chemin tracé pour proposer une autre route, plus accessible à tous. Nous serons tous un jour ou l'autre confrontés au handicap. C'est donc l'affaire de tous, et il me semble nécessaire qu'en tant qu'employeur important du secteur de la propreté, nous soyons reconnus comme une entreprise engagée et handi-accueillante. C'est justement ce qui est captivant : un tel projet ne peut être que collectif, c'est un travail d'équipe !

## SIGNATURE DE LA CONVENTION PAQTE AVEC LA PRÉFECTURE DE LOIRE ATLANTIQUE

En 2021, nous avons signé une convention d'engagements à agir économiquement et socialement en faveur des quartiers prioritaires. Cette démarche a vu le jour avec le concours de FACE Loire Atlantique et sous l'impulsion de notre agence nantaise.

Les objectifs que nous nous sommes fixés sont de :

- Favoriser l'accueil de stagiaires ou l'insertion dans l'emploi de personnes issues des Quartiers prioritaires
- Nouer des échanges économiques avec les entreprises ou les associations des Quartiers Prioritaires

Au niveau du Département, l'effort collectif des entreprises engagées doit permettre que les contextes scolaires, professionnels ou économiques de ces quartiers bénéficient d'une nouvelle dynamique.



## SOLIDARITÉ SOCIALE : OFFRIR DU BONHEUR À NOËL

En décembre 2021, Noël était sous le signe des dons pour notre groupe !

Pour la première fois à cette période, nos équipes se sont mobilisées pour offrir du bonheur à des personnes en situation de grande précarité. Le but était de concevoir des boîtes de Noël avec un truc chaud, un truc bon, un loisir, un produit de beauté et un mot doux. Cette belle action de solidarité sous l'esprit festif de Noël a permis d'aider deux associations nantaises La Cloche et Nous and Co, ainsi que la Croix Rouge d'Alençon. Ainsi, une soixantaine de boîtes pour femme, homme et mixte ont pu être redistribuées aux personnes qui en avaient besoin.

**+60**  
boîtes de Noël  
offertes





DeCA  
propreté



**RESPONSABILITÉ**  
**ENVIRONNEMENTALE**

---

# FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION & LES OUTILS

## OBJECTIF : ZÉRO PAPIER !

DeCA Propreté oriente depuis toujours sa stratégie en y intégrant les enjeux environnementaux. Ce challenge majeur est pris à cœur par nos équipes et chacun, à son échelle y contribue. Notre vision nous amène à rechercher sans cesse des pistes d'amélioration et à développer les moyens de réduire nos impacts.

### VERS LA FIN DES FACTURES "PAPIER"

En 2021, nous avons accéléré notre processus de dématérialisation des flux. Nous avons débuté la démarche avec les flux clients et, depuis 2020, nos factures sont transmises en quasi-totalité par voie numérique. Cela réduit drastiquement notre consommation de papier, d'encre et de CO2 puisque nous limitons énormément les envois par voie postale.

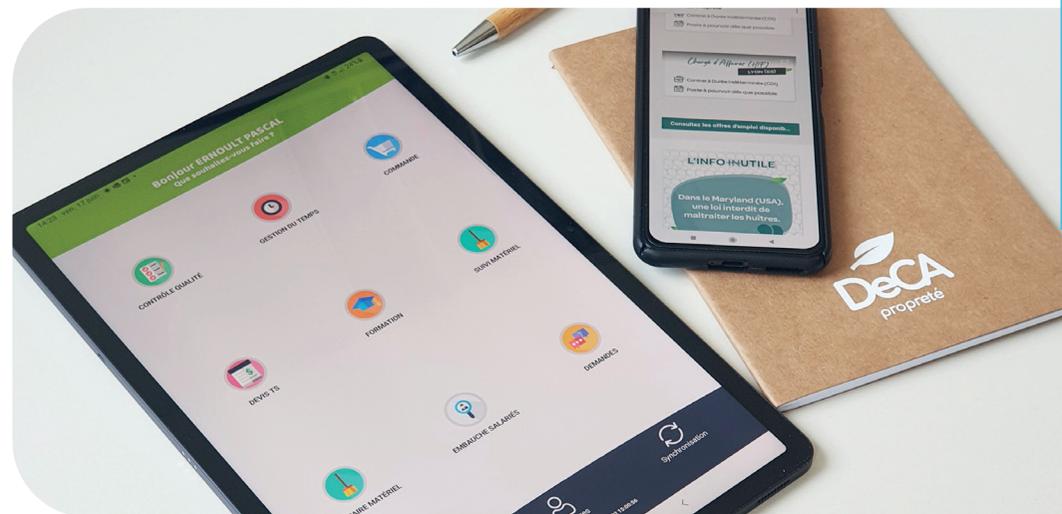
### DÉMATÉRIALISER LES BULLETINS DE SALAIRE : NOS SALARIÉS SONT PRÊTS !

En 2021, nous avons étendu notre volonté de dématérialisation aux processus des ressources humaines. Traditionnellement considéré comme un gros consommateur d'impression papier c'est "le" service dont nous devons repenser les fonctionnements. Nous avons procédé en **2 grandes étapes** :

**L'implantation d'une solution de GED** (gestion électronique des documents) qui favorise la gestion, l'organisation et l'archivage des documents. Cela est opérationnel depuis novembre 2021. Par cet

archivage centralisé sur une plateforme unique et optimisée, nous évitons les multiples copies papier mais aussi les échanges de mails, les scans sources de pollution numérique.

**Le passage aux bulletins de salaire dématérialisés** est intervenu en décembre 2021. Pour poursuivre notre digitalisation et diminuer notre consommation de papier, ce choix était nécessaire. Avec près de 60 000 bulletins de paie édités par an et autant d'envois postaux, c'était un enjeu d'envergure. Nos collaborateurs ont désormais accès à un coffre-fort numérique sur lequel nous déposons leurs bulletins de salaire et les communications importantes que nous devons leur adresser. Très peu d'entre eux ont choisi de rester sur des versions papier car, au-delà des atouts environnementaux, c'est un outil très fonctionnel et intuitif qu'ils ont désormais à disposition pour leurs démarches personnelles.



## BONS DE TRAVAUX : UNE NOUVELLE GESTION "ZÉRO PAPIER"

Courant 2021, nous avons expérimenté une solution de dématérialisation des bons de travaux. Cette gestion de bons concerne les prestations spécifiques ou ponctuelles telles que l'entretien des vitres, les rénovations de sols, le nettoyage de bardages... La solution permet de piloter et planifier ces prestations mais également de dématérialiser les bons de travaux qui servent de bons de commandes entre nos clients et nos agences. Plus rapide et plus efficace, ce processus est simple et facile à utiliser par nos équipes d'intervention. Equipées de leur tablette, elles peuvent interagir avec nos clients de façon totalement dématérialisée. Les données sont fiables, synchronisées en temps réel et nous supprimons ainsi les flux papier sur cette activité de l'entreprise.

Autre point non négligeable, la solution permet d'organiser les prestations en optimisant les déplacements de nos équipes. En 2022, ce dispositif sera généralisé à l'ensemble de nos équipes d'intervention.

**33 000**

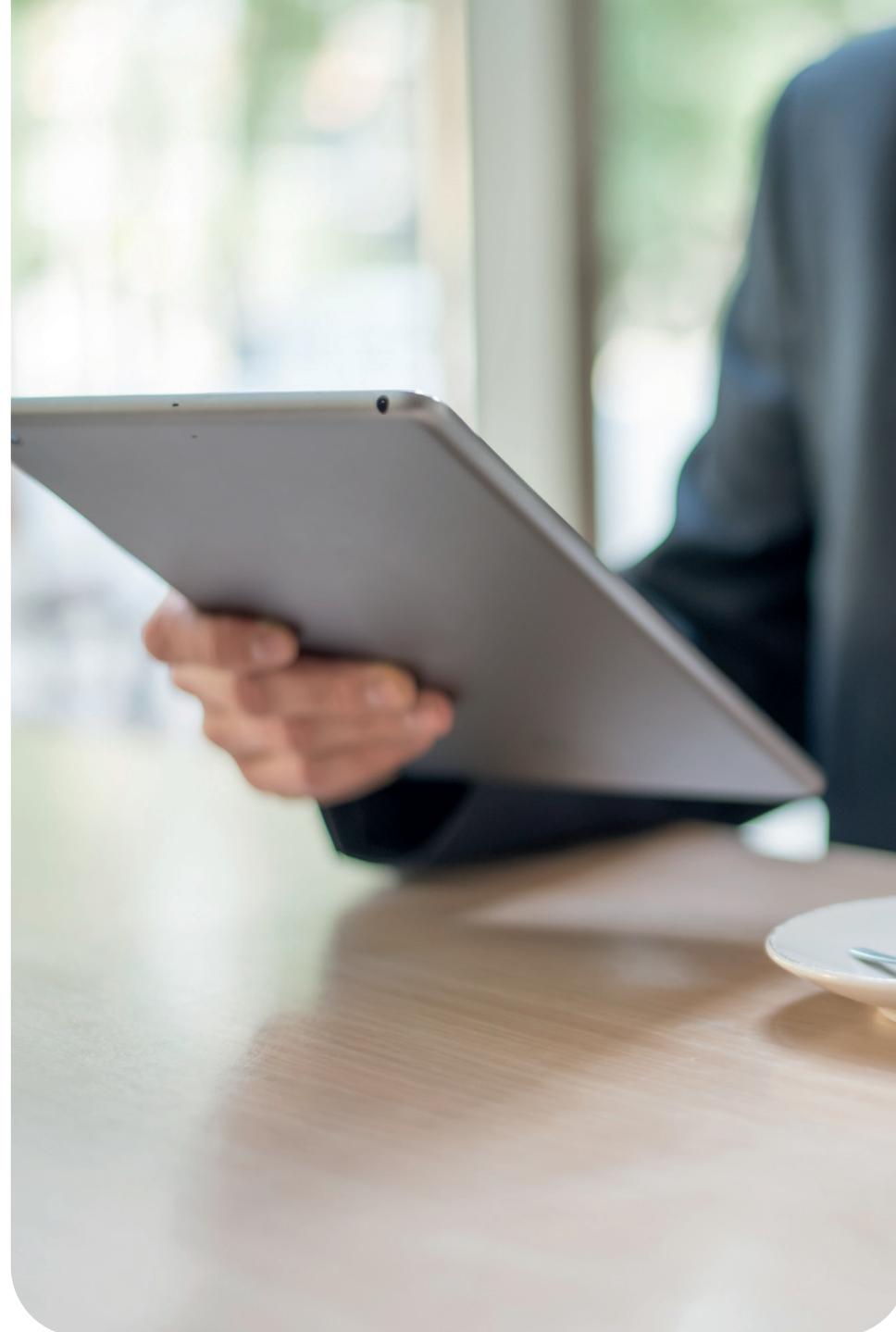
*factures  
dématérialisées  
par an*

**4 100**

*bulletins de salaire  
dématérialisés en  
décembre 2021*

**91%**

*des bulletins  
de salaire sont  
désormais  
dématérialisés*



# NETTOYAGE ÉCO-RESPONSABLE : DES SOLUTIONS PROFESSIONNELLES & INNOVANTES

## CLIENTS, COLLABORATEURS ET ENVIRONNEMENT : DES PRODUITS RESPECTUEUX POUR TOUS

Préserver notre environnement et la santé de nos collaborateurs, de nos clients sont **des enjeux majeurs** pour notre groupe. Notre équipe du service Achats travaille en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour identifier les produits et solutions alignés sur nos engagements. Depuis quelques années, nous avons agi en ce sens et les produits à risques chimiques ou susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement ont progressivement été supprimés et ont été remplacés par leurs équivalents dans les gammes Ecolabel ou Ecocert. Les fournitures "consommables" (papier essuie mains, papier hygiénique) classiques ont eux aussi changés de classification et nous favorisons désormais les gammes issues de papier recyclé et dont le processus de production est éco-responsable.

Ces évolutions nous ont d'ailleurs permis de constater que nos fournisseurs étaient eux-mêmes très impliqués dans ces processus d'adaptation.

Les atouts d'utilisation de ces gammes ne manquent pas :

- Ils respectent l'environnement car les rejets d'eaux usées ne contiennent plus d'agents chimiques ou toxiques.
- Ils réduisent les risques d'accidents (par inflammation, projection, ingestion, brûlures).
- Ils ne comportent pas de substances toxiques et sont préconisés par les services de santé au travail.

Nous avons généralisé leur diffusion sur nos sites clients et actuellement, 85% des produits que nous utilisons sont labellisés ECOCERT ou ECOLABEL. À terme, nous souhaitons que 100% de nos prestations soient réalisées avec ces gammes.

**86,4%**

*de produits de  
nettoyage ECOLABEL -  
ECOCERT*

**84,2%**

*de consommables  
papier ECOLABEL*



## LE NETTOYAGE PAR PRÉ-IMPRÉGNATION : MOINS DE PRODUIT, D'EAU & DE GESTES PÉNIBLES

Le nettoyage par pré-imprégnation est la solution si on recherche une solution de nettoyage écologique ! Nous déployons cette méthode dans les milieux médicaux, hôteliers ou de la petite enfance car elle y est tout particulièrement adaptée. Au début de sa prestation, l'agent de service prépare un nombre de franges ou de lavettes prédéfini et les imprègne avec la quantité exacte de solution nécessaire pour les travaux envisagés.

Les avantages sont nombreux :



Limiter les consommations de produit nettoyant/désinfectant et d'eau



Réduire les efforts physiques liés au port de charge (seaux) et aux essorages de supports textiles



Éviter les risques d'eaux contaminées par des immersions successives



Améliorer la durabilité des supports textiles qui servent au nettoyage

## DES MATÉRIELS ÉCO-CONÇUS !

Acheter et consommer de façon responsable et éthique, notre service Achats l'a bien compris !

Nous travaillons sur les impacts environnementaux en étroite collaboration avec des fournisseurs qui ont une philosophie similaire à la nôtre : la durabilité des matériels, leur conception, l'origine de leur production sont autant de critères qui nous intéressent lors des choix que nous faisons.

Aujourd'hui, le remplacement ou l'achat de nos chariots de nettoyage et nos aspirateurs est fléché vers des équipements conçus à 75% de matériaux recyclés. Pour favoriser le made in France, c'est un fabricant français qui nous les fournit. Petit à petit, toutes nos agences seront équipées à 100% de matériels conçus de cette façon.

*Le plastique utilisé pour nos aspirateurs et chariots contient au moins*

**75%**

*de matière recyclée.*

Ce changement nous a amené à réviser nos autres gammes d'équipements pour les prochaines années. Notre groupe, DeCA Propreté ne s'arrête pas là ! Pour continuer dans cette voie, nous avons décidé de contribuer à l'économie circulaire avec le reconditionnement. Cette nouvelle façon d'acheter nous a déjà permis d'acquérir des autolaveuses reconditionnées et de leur laisser profiter d'une seconde vie !



## UNE SOLUTION DE NETTOYAGE ÉCOLOGIQUE : AVATAR

Chez DeCA Propreté, nous savons nous adapter et être à la pointe de l'innovation !

Depuis quelques années, nous avons mis en place un Comité Innovation et Digitalisation. Nos collaborateurs des services supports avec le



comité de direction travaillent main dans la main en faisant chacun une veille sur ses champs d'action. Nous recherchons constamment de nouvelles solutions et méthodes de nettoyage pour préserver la biodiversité et l'environnement de façon globale. C'est pourquoi, nos agences ont investi, pour certains de leurs clients, dans un système d'eau ozoné nommé AVATAR. Cette solution adoucit l'eau du robinet, nettoie et désinfecte à 99,99%. Cet équipement purifie l'eau ce qui évite toutes les sources de contamination dû à la stagnation de l'eau.

Pour les clients, comme pour nos agents de service, cette solution est 100 % fiable. Elle ne fait appel à aucune substance chimique et en supprime le risque professionnel. Respectueuse de l'environnement, elle réduit considérablement notre empreinte carbone et permet la préservation de l'eau et lutte contre le gaspillage de l'eau.

D'autres méthodologies "vertes" sont déployées chez nos clients depuis quelques années déjà :

- Le nettoyage à la vapeur : pour enlever les chewing gums, les autocollants, ou pour le nettoyage des sols.
- Le nettoyage à l'eau purifiée : il permet de nettoyer des façades sans chimie et même, sans nacelle.
- Le nettoyage bio-technologique à base d'enzymes.

## L'APPRENTISSAGE DES ÉCO-GESTES

Notre activité nous inscrit comme un acteur important des préoccupations environnementales de nos clients. Qu'il s'agisse de préserver l'eau, de respecter le tri des déchets ou de prévenir les pollutions, nos agents jouent un véritable rôle dans cette démarche. Nous formons donc nos équipes pour qu'elles intègrent les éco-gestes dans leurs pratiques professionnelles et que toute notre chaîne de prestations soit alignée sur des objectifs communs.

Ce module de formation est adapté aux métiers de la propreté et permet de sensibiliser nos équipes de façon opérationnelle et efficace.

# VERS UNE MOBILITÉ PLUS VERTE !

## LA MIGRATION DE NOTRE PARC AUTO

Réduire nos émissions de CO2 est l'une de nos ambitions pour les prochaines années.

En 2021, nous avons débuté le renouvellement de notre parc automobile avec l'achat de notre premier véhicule électrique sur la Bretagne. En effet, suite à une demande, nos équipes ont enclenché une réflexion sur ce sujet qui était déjà dans les projets du groupe. Cette étude nous a amenés à analyser tous les plannings et la gestion du temps de recharge afin d'optimiser l'utilisation de ce type de véhicule. Une borne de recharge a d'ailleurs pu être positionnée chez notre client.

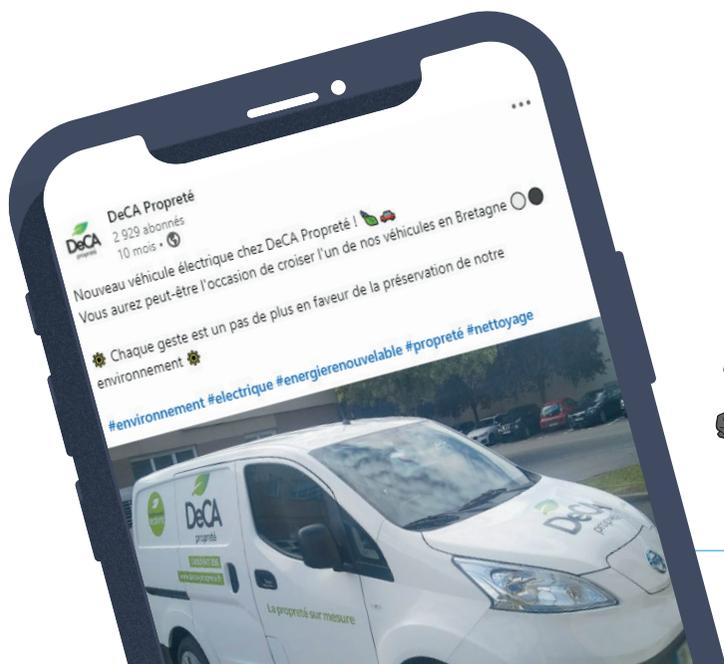
À terme, nous envisageons de migrer 20 % de notre flotte auto vers des véhicules propres en 2024 à 35% à l'horizon 2027.

## CONDUITE RESPONSABLE : CHAQUE CONDUCTEUR PILOTE SA PERFORMANCE

Nous avons commencé à former nos équipes à l'écoconduite en 2018. Cet apprentissage est intéressant car il se déroule avec une phase de mise en situation où chaque conducteur teste ses pratiques et les analyse ensuite avec le formateur.

Pour développer davantage cette culture et ancrer les bénéfices de la formation, nous avons choisi d'équiper tous nos véhicules d'un dispositif qui mesure les performances de sécurité et d'écoconduite.

Chaque conducteur peut suivre ses résultats et agir pour progresser directement à partir d'une application.



**80%**

des conducteurs utilisent l'application d'éco-conduite

**22%**

d'amélioration en performance d'éco-conduite



Scrub  
Pro

CT30



**GOUVERNANCE &  
RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE**

---

# NOTRE GOUVERNANCE

## ÉTHIQUE

L'éthique est un socle fondateur de notre gouvernance. Chacun de nos collaborateurs s'engage à respecter les principes dans notre Charte Éthique interne.

Les piliers de notre Charte Éthique sont :

- La lutte contre la corruption et la fraude
- Une conduite des affaires respectueuses des règles de concurrence
- L'équité de traitement envers tous les salariés du groupe
- Le respect des personnes et de leurs droits légaux

En consolidation des engagements individuels, chaque service, à son niveau, garantit l'éthique, la surveillance et la sécurité au sein de ces processus.

Nos flux financiers (achats, contrats commerciaux ou mouvements bancaires) sont sécurisés par des dispositifs à validations multiples et une gestion stricte des droits d'accès.

## EXIGENCE ENVERS NOS LIGNES DIRECTRICES

Nous exerçons un métier de service où développer une relation de confiance avec nos parties prenantes est fondamental.

Cette confiance nous la construisons par le respect de nos engagements commerciaux bien sûr mais aussi par une démarche de progrès continue.

Dans ce mouvement nous intégrons des exigences sur

- La qualité de nos prestations,
- Le sens du service et l'écoute client
- L'innovation des prestations
- L'innovation sociale
- L'engagement écologique

## COMMUNICATION & TRANSPARENCE

Nous continuons de faire évoluer nos organisations pour favoriser le dialogue et la participation avec nos salariés et nos parties prenantes externe.

- Chacune de nos entités est dotée d'un CSE et organise des réunions sur les aspects sociaux, économiques et santé au travail
- Chaque projet stratégique est piloté et implique un groupe de travail élargi. Dans ces groupes, différentes fonctions sont réunies et collaborent. Cela favorise l'adhésion et dynamise énormément les travaux.
- Nous développons nos moyens de communication pour et vers nos salariés
- Nos engagements et nos actions sont relayés sur plusieurs réseaux sociaux et canaux de diffusion

**+ de 70**

*réunions de CSE en  
2021*

**27**

*groupes de travail  
«innovations»  
constitués*

## SÉCURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

DeCA Propreté agit en conformité du Règlement Européen sur la Protection des Données. Les droits associés à ce cadre légal sont pris en compte quelles que soient nos parties prenantes. Depuis 2018, chaque nouveau collaborateur est sensibilisé sur ce sujet.

En 2021 nous avons renforcé les mesures de sécurité en implantant de nouvelles solutions :

- Clé de sécurité pour accéder à nos serveurs en cas de travail à distance
- Droits renforcés et filtrés pour les accès à notre système de Gestion Electronique des Documents
- Transmission des bulletins de paie par voie de coffres-forts électroniques individuels



# ACHATS RESPONSABLES

Depuis quelques années, nous nous attachons à partager nos engagements dans notre sphère d'influence.

Depuis 2019, nous avons réalisé une enquête auprès de nos fournisseurs pour communiquer sur notre démarche RSE et identifier leur propre niveau de maturité. Nous poursuivons les actions initiées en intégrant des critères RSE dans nos consultations d'achats.

Sont ainsi évalués :

- L'éco conception des produits ou des services et les actions menées pour la préservation de l'environnement
- Les démarches mises en œuvre pour le respect des Droits de l'Homme et des normes du travail
- L'existence d'un code éthique des affaires
- Une gouvernance engagée sur les sujets RSE

Notre service Achats est formé et impliqué directement dans notre stratégie RSE. Les référencements matériels et produits intègrent des critères environnementaux et sociaux tels que :

- Leur cycle de vie
- Les impacts de leur conception et de leur utilisation sur les

ressources (eau, électricité) et la biodiversité

- Leur lieu de production et l'impact carbone de leur transport

La co-construction avec nos fournisseurs est essentielle dans ce processus. Notre but est de partager notre expérience et nos ambitions avec eux et de créer des progrès communs et plus vertueux. À présent, dès que nous sélectionnons de nouveaux produits, nous faisons attention à l'éthique de production et aux impacts environnementaux. Cette collaboration permet un alignement des valeurs RSE et la majeure partie de nos partenaires démontre un réel engagement en la matière.

**Pascal ERNOULT**, Responsable Achats et QSSE, nous explique la stratégie des achats responsable pour le groupe.



## > Comment se traduit la démarche RSE de DeCA Propreté au niveau du service achats ?

**Pascal E. :** Déployer nos achats responsables a consisté à revisiter nos besoins. Par exemple, nous avons intégré des critères environnementaux et sociaux, une logique de cycle de vie et de coût global dans notre processus d'achat. Nous avons transmis à tous nos fournisseurs et prestataires actuels notre charte « achats responsables » en leur demandant d'y adhérer et nous leur soumettons un questionnaire d'évaluation

**3,80**<sub>/5</sub>

Score RSE moyen  
de nos fournisseurs  
évalués

**70%**

de nos fournisseurs  
ont une démarche  
RSE structurée et  
publique

**95,94%**

des produits/matériels  
fabriqués/achetés en  
France ou dans l'UE

de leurs pratiques. Notre souhait est qu'ils s'inscrivent dans une démarche de progrès.

Nous avons modifié nos cahiers des charges, nos modalités de consultations pour y majorer l'importance des critères RSE pour nos futurs partenaires.

**> Quel(s) critère(s) de la RSE sont pris en compte pour le choix des fournisseurs et des produits ?**

**Pascal E. :** Pour développer cette démarche RSE dans le choix de nos fournisseurs et de nos produits, nous prenons en compte le respect des principes du global compact. De plus, nous mettons en place des démarches environnementales, éthiques, de santé, de sécurité et d'amélioration continue.

**> Quelle importance le groupe DeCA attache-t-il à l'innovation (matériels, produits...) et pourquoi ?**

**Pascal E. :** L'innovation est très importante au sein de notre groupe. Nous avons mis en place une cellule innovation avec un Manager Innovation et un groupe de travail sur les innovations matériels et produits. Ce processus nous permet d'être en veille constante sur les nouveautés et d'assurer une amélioration continue de notre démarche. Les critères RSE sont primordiaux dans les choix de produits et les matériels innovants.

**> Quels sont les enjeux des achats responsables ?**

**Pascal E. :** Chez DeCA Propreté, les achats responsables sont un projet fédérateur qui implique toutes nos équipes à leur échelle. Les bénéfices sont multiples car cela nous permet de maîtriser les coûts, les risques sociaux, environnementaux et économiques. Proposer des produits responsables est un choix qui rassure nos clients, collaborateurs et prestataires.

En quête d'amélioration continue, cela nous permet d'être un vecteur d'innovation et un créateur de valeur.

**> Quelles sont les actions à venir en rapport avec la RSE ?**

**Pascal E. :** Dans les prochaines années, nous resterons bien sûr en veille pour développer une offre innovante. Actuellement, nos projets s'articulent autour de :

- L'augmentation d'achats de matériels reconditionnés
- La démarche de reprise ou recyclage des déchets issus de notre activité par nos fournisseurs, partenaires
- Des solutions qui favoriseront l'amélioration des conditions de travail de nos agents
- L'intégration de matériels de cobotique pour diminuer les tâches répétitives/pénibles
- Des solutions de nettoyage toujours plus économes en eau, produits et en énergie

# INNOVATION : LE PROJET PITON

## POUR GRANDIR ET FAIRE GRANDIR

DeCA Propreté a un objectif ambitieux pour les 3 ans à venir : conduire un plan d'innovation et de digitalisation pour faire évoluer tous les processus de l'entreprise.

Le projet PITON (Projet Innovant de Transformation via les Outils Numériques) est un projet d'envergure qui a été initié fin 2021 par un groupe de projet. Au-delà des aspects technologiques, les enjeux sociaux liés aux mutations de process ont très vite été pris en compte par les membres du Comité de Pilotage. Nous avons sollicité un partenaire externe, expert de la conduite du changement, et un plan d'accompagnement inédit a été défini afin de créer les meilleures conditions d'adhésion au projet.



### • Octobre 2021

Naissance du projet PITON (Projet Innovant de Transformation via les Outils Numériques)

### • Novembre 2021

Définition d'un plan d'accompagnement aux changements

### • Décembre 2021

Création de la fonction d'Ambassadeur Numérique Régional qui sera destinée au déploiement de parcours et d'accompagnements ultra personnalisés

Le projet PITON va permettre à notre groupe de s'inscrire dans un cadre novateur et différenciant. Un leitmotiv : les solutions que nous développons doivent servir les intérêts de nos principales parties prenantes :

- Offrir de nouveaux moyens de pilotage des prestations à nos clients

- Booster la gestion des données, des communications dans nos activités
- Faciliter le quotidien de nos équipes en optimisant nos process et en rendant l'information ultra accessible
- Répondre aux attentes de nos salariés avec de nouveaux canaux de communication

Cette vision a été partagée avec l'ensemble de nos équipes et l'enthousiasme est déjà au rendez-vous !

**Prochaines étapes dès janvier 2022**, on entre dans le concret avec :

- Des formations "conduire le changement" pour les managers et les équipes référentes du projet
- Le lancement d'une campagne d'interviews des salariés sur leur perception du digital, leur quotidien de travail, leurs idées
- Le démarrage des formations de proximité par les Ambassadeurs Numériques



# DES DIRECTEURS DE RÉGIONS ENGAGÉS SUR LEURS TERRITOIRES

Nous avons décidé de donner la parole à nos directeurs de région pour savoir, à leur échelle, comment il mettait en place des actions en lien avec la RSE.



**Xavier BODET**

Directeur d'agences Midi-Pyrénées

**> Peux-tu nous dire depuis quand tu fais partie du groupe DeCA Propreté ?**

**Xavier B. :** J'ai débuté mon aventure chez DeCA Propreté en avril 2021.

**> Comment se traduit concrètement la démarche RSE DeCA Propreté dans tes agences ou avec tes équipes ?**

**Xavier B. :** Il s'agit de transmettre cette préoccupation du quotidien à nos équipes dans tous les domaines et toutes les tâches, de transmettre les bonnes pratiques et d'avoir un rôle informatif (affichage...). Lors de nos réunions mensuelles, nous organisons un point à ce sujet. Nous réalisons la promotion de VIVA, notre réseau social interne, pour enrichir les bonnes pratiques... Nous organisons un point RSE systématiquement lors de nos réunions trimestrielles de suivi des clients pour échanger sur nos bonnes pratiques.

**> Quelles sont les actions concrètes que tu as déjà mises en œuvre chez un client ?**

**Xavier B. :** Dans l'une de mes agences, nous avons mis en place le tri sélectif et nous assurons la promotion du tri "inclusif" chez nos clients et prospects. Nous réparons et recyclons nos aspirateurs qui ne fonctionnent plus. Nous avons mis en place une clause sociale chez certains clients. Nous utilisons des produits écoresponsables, un système d'eau Ozonée et des aspirateurs avec une partie recyclée. Actuellement, nous avons plusieurs projets en tête pour l'optimisation des trajets de nos Responsables Clientèle et sur le baromètre santé de nos collaborateurs avec une analyse de toutes les professions, etc.

**> Quelles sont les valeurs ou les sujets RSE qui sont importants pour toi et que tu tiens particulièrement à développer sur ton périmètre ou chez tes clients ?**

**Xavier B. :** Nous nous devons de prendre en considération l'ensemble de ces problématiques dans tous nos choix du quotidien : empreinte carbone, changement climatique, bien-être des salariés/Qualité de vie au travail, préservation nature eau-biodiversité ...

Reconnectons l'homme à la nature et au bon sens paysan !

**> A titre personnel ou professionnel, soutiens-tu une association ou as-tu des engagements particuliers dont tu pourrais nous parler ?**

**Xavier B. :** À titre professionnel, nous sommes adhérents du GEIQ et nous assistons à certaines réunions.

Sur le plan personnel, j'ai mis en place de nombreuses actions depuis quelques années. Je consomme de manière locale, chaque semaine, je me rends chez mon producteur au Verger de Foncoussières à Rabastens pour mes fruits et légumes. J'utilise l'application Mooveat qui permet de géolocaliser des fermes, AMAP, marchés, épiceries... Ainsi, nous pouvons consommer des produits frais en favorisant les circuits courts. Je suis engagé envers plusieurs associations comme EcoTree qui permet une meilleure gestion et entretien des forêts privées, Sea Shepherd, Sea food watch, WWF...



**Guillaume DUBOS**

Directeur de régions Champagne-Ardennes et Ile-de-France

**> Peux-tu nous dire depuis quand tu fais partie du groupe DeCA Propreté ?**

**Guillaume D. :** J'ai rejoint le groupe DeCA Propreté en 2008.

**> Comment se traduit concrètement la démarche RSE DeCA Propreté dans tes agences ou avec tes équipes ?**

**Guillaume D. :** Nous favorisons l'embauche des salariés

éloignés du monde du travail en travaillant en collaboration avec les associations de réinsertion.

Nous favorisons la dématérialisation des documents comme les bons de travaux, nous n'utilisons plus du tous les carnets de bons papiers, ils sont saisis sur une application.

**> Quelles sont les actions concrètes que tu as déjà mises en œuvre chez un client ?**

**Guillaume D. :** Début février, lors du déploiement d'un contrat de 270 agences, nous avons remplacé les classeurs qualité qui était en format papier avec environ 50 pages chacun, soit 13 500 pages par des affichettes avec un QR CODE qui donne accès à ces documents sur notre plateforme client.

**> Quelles sont les valeurs ou les sujets RSE qui sont importants pour toi et que tu tiens particulièrement à développer sur ton périmètre ou chez tes clients ?**

**Guillaume D. :** Je souhaiterais développer la protection de l'environnement en utilisant moins de chimie et en favorisant les solutions alternatives comme le nettoyage à l'ozone aqueux stabilisé, ainsi que le bien-être au travail.

**> A titre personnel ou professionnel, soutiens-tu une association ou as-tu des engagements particuliers dont tu pourrais nous parler ?**

**Guillaume D. :** Nous soutenons une association sportive, l'AJA Tennis.



## Franck HORVAT

Directeur de régions Bretagne et Pays de La Loire

### > Peux-tu nous dire depuis quand tu fais partie du groupe DeCA Propreté ?

**Franck H. :** Je suis arrivé en 2007 dans le groupe K qui a par la suite été racheté par DeCA Propreté en 2008.

### > Comment se traduit concrètement la démarche RSE DeCA Propreté dans tes agences ou avec tes équipes ?

**Franck H. :** Nous avons mis en place différentes actions sur les plans environnementaux et sociaux :

Pour la partie environnement, nous déployons l'utilisation des produits Ecolabelisés et EcoCertifiés et du système de nettoyage par pré imprégnation et de l'eau Ozonée. Afin de réduire l'impact des nacelles sur les chantiers de vitrerie, nous utilisons un système H2O. Nous déployons les véhicules électriques sur les sites adéquats.

Concernant la partie sociale, nous mettons en oeuvre le travail en journée et en continu et des actions de clauses sociales sur les sites le demandant ou non. De plus, nous collaborons avec le GEIQ Propreté 44 pour le recrutement d'agents.

### > Quelles sont les actions concrètes que tu as déjà mises en oeuvre chez un client ?

**Franck H. :** Chez l'un de nos clients dans l'hôtellerie, nous avons déployé le système d'Ozone. Nous avons mis à disposition un véhicule électrique sur la région Bretagne. Ensuite, nous agissons pour l'amélioration des objectifs de

la clause sociale chez Pôle Emploi et à la région Bretagne. Nous avons mis en place le travail en journée pour nos agents de service et nous faisons partie du bureau du GEIQ Propreté 44 avec un élargissement de notre partenariat.

### > Quelles sont les valeurs ou les sujets RSE qui sont importants pour toi et que tu tiens particulièrement à développer sur ton périmètre ou chez tes clients ?

**Franck H. :** Les valeurs que je souhaite continuer à développer sur les Pays de la Loire et la Bretagne sont le travail en journée et en continu et l'élargissement des clauses sociales.

### > A titre personnel ou professionnel, soutiens-tu une association ou as-tu des engagements particuliers dont tu pourrais nous parler ?

**Franck H. :** Au niveau professionnel, je suis impliqué au sein du GEIQ Propreté 44 qui est en cours de développement sur l'Île et Vilaine.



## Nicolas LAMY

Directeur d'agences Normandie, Centre, Loire et Ile-de-France

### > Peux-tu nous dire depuis quand tu fais partie du groupe DeCA Propreté ?

**Nicolas L. :** Je suis chez DeCA Propreté depuis 2004.

### > Comment se traduit concrètement la démarche RSE DeCA Propreté dans tes agences ou avec tes équipes ?

**Nicolas L. :** Dans mes agences d'Alençon, Caen, Le Mans et Versailles, nous utilisons des produits ecolabel à plus de 95%. Nous favorisons le travail en journée pour nos agents de service selon les possibilités et les accords de nos clients. Nous utilisons l'eau ozonée. Nous formons l'ensemble de nos agents aux écogestes, aux méthodes de nettoyage, etc. De plus, nous soutenons de nombreuses associations ou actions locales (USA Alençon, Etoile Alençonnaise, La Cérésienne, La Croix rouge...) et nous avons tissés des partenariats avec des associations d'insertion de retour à l'emploi avec Agir, les missions locales, GEIQ...).

### > Quelles sont les actions concrètes que tu as déjà mises en œuvre chez un client ?

**Nicolas L. :** Nous avons mis en place l'eau ozonée pour les sanitaires, les sols et le mobilier à l'Université de Cherbourg. Nous avons recruté et formé des personnes en CDI qui étaient éloignées de l'emploi.

### > Quelles sont les valeurs ou les sujets RSE qui sont importants pour toi et que tu tiens particulièrement à développer sur ton périmètre ou chez tes clients ?

**Nicolas L. :** Je souhaite pérenniser et améliorer les conditions d'emploi et contribuer à l'embauche des publics fragiles (handicap...). De plus, je souhaite poursuivre vers la protection de l'environnement avec les produits ecolabel, les véhicules électriques, le tri des déchets, etc.



# DES PARTENARIATS POUR DYNAMISER NOS TERRITOIRES

En 2021 avec la reprise progressive des évènements, nos partenaires ont eu besoin de nous ! DeCA Proreté à travers toutes ses agences en France a contribué au développement de plusieurs associations de proximité. Créer une alliance nous permet d'ancrer notre positionnement sur tout le territoire et de participer à des dynamiques économiques, sportives et caritatives.

Cette année, nos mécénats se sont orientés vers :

## ASSOCIATIONS SPORTIVES



## ASSOCIATIONS CARRITATIVES



## STRUCTURES D'ENGAGEMENT RSE



## PARTENARIAT DE LONGUE DURÉE : GEIQ PROPRETÉ

Depuis des années sur tout le territoire français, nos entités collaborent avec les GEIQ. Ces structures agissent pour l'insertion des personnes en positionnant ces publics éloignés de l'emploi dans des entreprises de propreté en les formant grâce à des parcours certifiants.

Depuis la crise sanitaire, il nous est important de contribuer et de renforcer notre partenariat avec les GEIQ Propreté.

Plus concrètement, en 2021, nous avons réalisé 7 960 heures de prestations vers les GEIQ Propreté, soit plus de 22% supplémentaires par rapport à 2020.



  
DeCA  
nettoyé

The background features a grid pattern on the left and a perspective grid on the right. A white rounded rectangle is positioned in the lower half of the image, containing the text 'NOS INDICATEURS'.

**NOS**

**INDICATEURS**

---

# SOCIAL

INDICATEURS SUIVIS	ANNÉE 2021	ÉVOLUTION/2020
TAUX DE FEMMES - GROUPE	82,1%	↗
TAUX DE FEMMES - EXPLOITATION	82,7%	↗
TAUX DE FEMMES - FONCTIONS SUPPORTS & ENCADREMENT	57,4%	↗
NOMBRE DE NATIONALITÉS DANS NOS EFFECTIFS	80	↔
TAUX D'EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPÉS GROUPE	5,94%	↗
NOMBRE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS GROUPE	183	↗
INDEX ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES	94/100	↗
HEURES DE FORMATION GROUPE	3 602 H	↘
HEURES DE FORMATION SUR DES PARCOURS CERTIFIANTS	1 616 H	↘
NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES	365	↘
NOMBRE DE STAGIAIRES / ALTERNANTS INTÉGRÉS	13	↘
NOMBRE DE SALARIÉS EN ETP <i>(Équivalent temps plein)</i>	1 570	↔
TAUX DE CDI	84%	↘
HEURES DE TRAVAIL CONFIAÉES À DES PUBLICS EN INSERTION	7 960 H	↗
TAUX DE SALARIÉS QUI TRAVAILLENT + DE 20 HEURES HEBDO.	21%	↗
TAUX D'ABSENTÉISME	10,65%	↗
TAUX DE SALARIÉS SENSIBILISÉS À LA SÉCURITÉ	84,1%	↗
HEURES DE FORMATION CONSACRÉES À LA SÉCURITÉ	462 H	↘
NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL	56	↗
TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DE TRAVAIL	1,07	↗
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL	20,63	↗
NOMBRE D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS ASSURÉS	1 146	↗
TAUX DE SALARIÉS SATISFAITS DE LEUR POSTE DE TRAVAIL	97%	↗

# ENVIRONNEMENT

INDICATEURS SUIVIS	ANNÉE 2021	ÉVOLUTION/2020
TAUX DE SALARIÉS SENSIBILISÉS AUX ÉCOGESTES	83,6%	↗
TAUX DE PRODUITS ÉCOLABELS OU ECOCERT	86,4%	↗
TAUX DE CONSOMMABLES ÉCOLABELS	84,2%	→
MONTANT INVESTI DANS DES MATÉRIELS/MACHINES ÉCO-CONÇUS	287 067€	↗
TAUX MACHINES FABRIQUÉES À PARTIR DE MATÉRIEAUX RECYCLÉS	95%	↗
NOMBRE DE VÉHICULES ÉQUIPÉS DE LA GESTION ÉCO-CONDUITE	80%	↗
NOMBRE DE GRAMME MOYEN DE CO2 ÉMIS PAR NOS VÉHICULES UTILITAIRES	137g	→
NOMBRE DE GRAMME MOYEN DE CO2 ÉMIS PAR NOS VÉHICULES DE FONCTION	107g	→

# GOVERNANCE

INDICATEURS SUIVIS	ANNÉE 2021	ÉVOLUTION/2020
TAUX DE PRODUITS ACHETÉS, FABRIQUÉS EN FRANCE OU EN UE	95,94%	↗
NOMBRE DE CONTRÔLES QUALITÉ EFFECTUÉS	12 695	↗
NOTE MOYENNE D'UN CONTRÔLE QUALITÉ	95,21%	↘
NOMBRE NON-CONFORMITÉS LORS DES AUDITS ISO 9001	0	→
DÉLAI DE RÉPONSE AUX RÉCLAMATIONS CLIENTS	5,37	↘
NOMBRE D'ATTEINTES À LA SÉCURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES	0	→
NOMBRE DE SIGNALEMENTS DE CORRUPTION/PRATIQUES DÉLOYALES	0	→
NOMBRE DE PARTENARIATS TERRITORIAUX	19	↗

# NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES

En 2021, nous avons contribué, par nos actions, à plusieurs Objectifs de Développement Durable. En particulier sur les ODD :





## RÉDACTRICES :

**Gisel KEROUANTON**

Responsable RSE et Formation

**Emeline AUNEAU**

Chargée de communication & marketing

## **DeCA PROPRETÉ**

*Siège social*

11 Rue du Chemin Rouge

Bâtiment D

CS60806

44308 NANTES

