

## Responsabilité sociétale & Développement durable



2022

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

# Table des matières



**Le Groupe**  
L'Histoire de la STEM  
Nos valeurs  
Les filiales  
Nos parties prenantes  
Nos Enjeux, Nos Engagements

1



**La Gouvernance**  
Politique Générale  
Dialoguer  
Innover  
Achats Responsables  
Ethique & Lutte contre la Corruption

2



**Ressources Humaines**  
Attentif au Bien-Vivre de ses Collaborateurs  
Diversité  
Inclusion  
Emploi & Intégration  
Fidéliser par la Qualification  
Organiser le Travail  
Hygiène, Sécurité, Qualité de Vie  
& Conditions de Travail

3



**Environnement**  
Mobilité  
Réduire les impacts de nos prestations & Favoriser la transition écologique de nos clients  
Eco-Actions  
Principes de Préservation de l'Environnement au sein de l'Entreprise

4



**Sociétal**  
Relation Client & Bénéfices aux Usagers  
Ancrage Territorial & Implication de l'Entreprise dans le Développement Economique et Social, Et dans les Projets Environnementaux du Territoire Et au sein du Groupe...?

5



“ Notre engagement RSE, les outils, postures et actions qui en découlent nous maintiennent en agilité ”

Corinne POIGNART  
Secrétaire Générale

### M. le Secrétaire Général,

L'environnement socio-économique a fortement évolué. Le fonctionnement de nos organisations et la relation à nos parties prenantes sont challengés, pour répondre aux modifications des attentes, des visions, des perceptions.

Notre engagement RSE, les outils, postures et actions qui en découlent nous maintiennent en agilité, tout en nous permettant de préserver nos valeurs socles, de groupe familial.

Vous trouverez dans ce rapport 2022 l'étendue de notre implication; ainsi que nos actions mesurées, pour respecter les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Un engagement de 12 années et une pleine adhésion de notre Groupe.

Cordiales salutations,

Corinne POIGNART

Secrétaire Générale

## LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



### DROITS DE L'HOMME

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



### ENVIRONNEMENT

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à 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



### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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



### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies sont dérivés de : La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



# Le développement durable et la RSE

« C'est l'idée que les sociétés humaines doivent vivre et répondre à leurs besoins sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. »

Rapport Brundtland, 1987

Pour STEM Groupe, le développement durable et la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, c'est réaffirmer son **engagement** et son adhésion auprès du **Pacte Mondial des Nations Unies**, c'est respecter ses **dix principes** et, c'est se mobiliser pour l'**Agenda 2030** (défini en septembre 2015 par les 193 états membres de l'ONU), par des actions concrètes pour atteindre les **17 Objectifs de Développement Durables (ODD)** et leurs **169 cibles**. Pour suivre cette feuille de route, STEM GROUPE s'engage à agir en faveur :

- 44 De la **préservation de l'environnement**, notamment par une **diminution de ses émissions de gaz à effet de serre**, et par la **protection de la biodiversité**
- 44 Du **respect des droits de l'homme**
- 44 Du **respect des normes internationales du travail**, de la **lutte contre les discriminations**, contre le **travail des enfants**, contre le **travail forcé et obligatoire**, et pour la **liberté associative et syndicale**
- 44 De la **lutte contre la corruption**

Ces objectifs sont universels, indissociables et engagent tout le monde. Ils concernent et impliquent non seulement l'ensemble des collaborateurs de STEM GROUPE, mais également, l'ensemble de leurs partenaires commerciaux.

Notre démarche se cale sur la Norme ISO 26000 relative à la RSE, ainsi que sur le référentiel des entreprises de propreté, qui en découle, comportant 18 engagements prenant en compte les enjeux RSE du secteur.



3 - Permettre à tous de vivre en **bonne santé** et promouvoir le **bien-être** à tout âge

4 - Assurer l'accès de chacun à une **éducation** de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'**apprentissage** tout au long de sa vie

5 - Parvenir à l'**égalité des sexes** et autonomiser toutes les femmes et les filles

6 - Garantir l'accès de tous à l'**eau** et à l'**assainissement** et assurer une gestion durable des ressources en eau

7 - Garantir l'accès de tous à des **services énergétiques** fiables, durables et modernes, à un coût abordable

8 - Promouvoir une **croissance économique soutenue**, partagée et durable, le **plein emploi** productif et un **travail décent** pour tous.

9- Bâtir une **infrastructure résiliente**, promouvoir une **industrialisation durable** qui profite à tous et encourager l'**innovation**

10 - **Réduire les inégalités** dans les pays et d'un pays à l'autre

11 - Faire en sorte que les **villes et les établissements humains** soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.

12 - Etablir des modes de **consommation** et de **production durables**

13 - Prendre d'urgence des mesures pour **lutter contre les changements climatiques** et leurs répercussions

14 - Conserver et exploiter de manière durable les **océans**, les **mers** et les ressources marines aux fins de développement durable

15 - Préserver et restaurer les **écosystèmes terrestres**, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la **biodiversité**

17 - Renforcer les moyens de mettre en œuvre le **partenariat** mondial pour le développement durable

## COP 15 Biodiversité

*La Biodiversité, c'est l'ensemble des êtres vivants et les écosystèmes dans lesquels ils vivent, ainsi que les interactions des espèces entre elles et avec leurs milieux.*

**L'effondrement de la biodiversité est sans appel**, et les activités humaines sont responsables de cette érosion : **18% des espèces ont disparu, 1 million d'espèces sont menacées d'extinction, 85 % des zones humides ont disparu, 75 % de la surface terrestre est altérée de manière significative et 78% des habitats sont dans un état de conservation défavorable (Observatoire National de la Biodiversité).**

**Cinq facteurs majeurs influent sur la diversité biologique :**

- “ La conversion de milieux naturels en **milieux artificiels** (construction de barrages qui perturbent la libre circulation et le cycle de reproduction d'espèces animales).
- “ Les **pollutions** de l'air, du sol, de l'eau, lumineuse et sonore (le plastique pollue les milieux et touche les organismes qui les peuplent).
- “ La **surexploitation** des ressources (4 stocks de poissons sur 10 exploités en France ne le sont pas de manière durable).
- “ Le **changement climatique** influe sur les cycles de vie, la répartition géographique des espèces et la chaîne alimentaire.
- “ L'introduction volontaire ou involontaire d'espèces exotiques envahissantes (EEE) (menace très forte dans les îles qui concentrent 74 % de ces espèces).

La biodiversité répond directement aux **besoins primaires de l'Homme** en apportant oxygène, nourriture et eau potable, et, contribue au développement des activités humaines en fournissant matières premières et énergies.

Dans la **recherche, notamment médicale**, nombre d'inventions ont vu le jour en observant et en imitant les formes ou le fonctionnement des êtres vivants. La morphine (pavot) ou l'aspirine (saule blanc) sont deux exemples très connus de remèdes issus de la nature.

En **agriculture**, la contribution des animaux pollinisateurs ou des organismes participant au renouvellement des sols, est primordial.

La nature protège des **risques environnementaux**. La préservation et la restauration de prairies inondables limitent l'impact des inondations en absorbant l'eau ; ce surplus d'eau alimente par la suite les nappes souterraines et peut être utilisé lors de période de sécheresse.

La 15e conférence des Parties (COP15) à la Convention sur la diversité biologique s'est tenue à Montréal du 7 au 19 décembre 2022. Il en est ressorti un **accord sur le cadre mondial de préservation de la biodiversité**, qui définit un cap clair pour la période 2020-2030, pour mettre fin à la perte de la biodiversité et la restaurer en fixant des objectifs quantifiés, mesurables et dotés d'un cadre de suivi.

La France, avec l'Union européenne, a défendu et obtenu des **engagements forts :**

- “ Protéger **30 % des terres et 30 % des mers,**
- “ Restaurer **30 % des écosystèmes terrestres et maritimes dégradés,**
- “ Réduire de **50 % l'introduction d'espèces exotiques envahissantes,**
- “ Arrêter l'extinction des espèces protégées d'ici **2050,**
- “ Préserver les écosystèmes les plus importants sur l'ensemble de la planète, à travers la **planification spatiale,**
- “ Réduire de moitié les pesticides et les excès de nitrates.

Des financements conséquents (plusieurs centaines de milliards de dollars par an d'ici 2030), une solidarité à destination des pays en développement et un engagement de tous à mettre fin aux subventions néfastes à la biodiversité, et, un changement en profondeur de nos modèles économiques, ont été validés. Conformément à ses engagements, la France a prévu de doubler ses financements internationaux en faveur de la biodiversité à hauteur d'un milliard d'euros par an d'ici 2025.



## COP 27 Climat

La 27ème conférence des Parties (COP27) à la Convention sur les changements climatiques s'est tenue à Charm el-Cheikh du 6 au 18 novembre 2022. **Quelles ont été les avancées ?**

- “ **Risques climatiques** : Un bouclier global contre les risques climatiques lancé conjointement par le G7 et le V20 (club des pays vulnérables) pour améliorer la protection financière des pays les plus touchés. La France prévoit une contribution de 20 M€ par an, aux côtés de l'Allemagne et d'autres contributeurs membres du G7 et de l'Union européenne.
- “ **Fonds d'adaptation** : Plusieurs pays, dont la France (+10 M€ pour 2022-23), annoncent une contribution financière supplémentaire au Fonds d'Adaptation, Lancé en 2007 pour aider les pays en développement les plus vulnérables aux changements climatiques.
- “ **Réserves vitales de carbone et de biodiversité** : Ces espaces, comme les forêts anciennes, les tourbières ou les mangroves, sont des stocks naturels de carbone et des espaces riches en biodiversité. Pour les préserver, les dirigeants internationaux ont annoncé leur volonté de travailler ensemble à la constitution de Partenariats pour la conservation positive.
- “ **Fonds marins** : La France soutient l'interdiction de toute exploitation des grands fonds marins et entend porter cette position dans les enceintes internationales. Elle rejoint ainsi l'Allemagne, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, le Panama, le Costa Rica, le Chili, les États insulaires du Pacifique,...) souhaitant un moratoire de précaution sur l'exploitation des fonds océaniques.
- “ **Énergies fossiles** : La France, qui accompagne, déjà les pays émergents dans une « transition climatique juste », investira 1 milliard d'euros pour aider l'Afrique du Sud à sortir du charbon ainsi que d'autres pays comme l'Indonésie, l'Inde, le Sénégal et le Vietnam.

Axe	Chapitre	Numéro ODD	Logo ODD
Le Groupe	Nos parties prenantes	17	
La Gouvernance	Politique Générale	8	
	Dialoguer	17	
	Innover	9, 12, 17	
	Achats Responsables	8, 12, 17	
	Ethique & Lutte contre la Corruption	8, 9, 12, 17	
Les Ressources Humaines	Attentif au Bien-Vivre de ses Collaborateurs	3, 8, 11	
	Diversité	5, 8, 10, 11	
	Inclusion	8, 10, 11	
	Emploi & Intégration	8, 11, 17	
	Fidéliser par la Qualification	4, 8, 17	
	Organiser le Travail	3, 8, 11	
L'Environnement	Hygiène, Sécurité, Qualité de Vie & Conditions de Travail	3, 8, 11	
	Mobilité	3, 8, 13	
	Réduire les impacts de nos prestations & Favoriser la transition écologique de nos clients	6, 7, 9, 12, 13, 14, 15	
	Eco-Actions	12, 13	
L'Engagement Sociétal	Principes de Préservation de l'Environnement au sein de l'Entreprise	3, 11, 12	
	Relation Client & Bénéfices aux Usagers	17	
	Ancrage Territorial & Implication de l'Entreprise dans le Développement Economique et Social, et dans les Projets Environnementaux du Territoire	4, 10, 11, 13, 15, 17	
	Et au sein du Groupe...?	4, 11, 13, 15	





# Le Groupe





## La force d'un leader & l'adaptabilité d'une entreprise à taille humaine

Notre métier implique une grande exigence, au jour le jour et dans la durée : exigence en matière de résultats et exigence dans la qualité des relations que nous entretenons avec nos clients, nos collaborateurs et l'ensemble de nos parties prenantes.

Bertrand Dartiailh, Président du Directoire Stem Groupe

Le Bien-vivre ne se décrète pas : il se ressent au quotidien dans un espace et au sein des relations humaines.

Cela passe par une attention particulière accordée aux détails, par la volonté d'un travail bien fait, par l'écoute et la considération portée à chacun.

Stem Groupe assure pour ses clients, entreprises et institutions publiques, des missions de propreté et de multiservices. Depuis plus de 65 ans, Stem Groupe œuvre pour assurer le bien-vivre des personnes sur leur lieu de travail ou dans les espaces recevant du public.

## L'Histoire de la STEM

La STEM, c'est la **Société de Travaux d'Entretien et de Manutention**, « **STEM** ». Elle a été fondée en mai 1956, par Guy Christin.

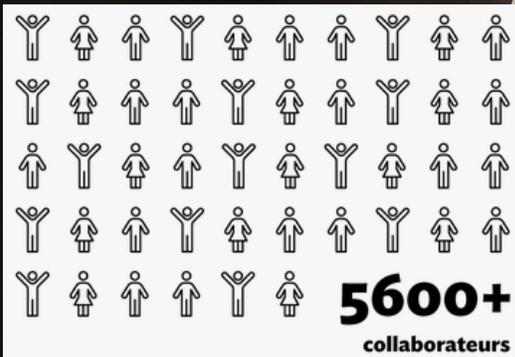
Dès 1970, elle réalise ses premières prestations de nettoyage. La propreté deviendra l'activité principale du Groupe par la suite.

Depuis 1990, l'entreprise à capitaux familiaux se développe également par croissance externe, et devient **STEM GROUPE**.

Elle compte aujourd'hui **14 filiales**, dont la principale est **STEM PROPRETE**.

**Quelques unes des missions emblématiques qui ont fait l'histoire du Groupe depuis plus de 65 ans.**

- ❏ Ôter les feuilles mortes, dites « le verglas de l'automne », sur les rails des gares franciliennes pour assurer la bonne marche des trains
- ❏ Nettoyer les fours de production de vapeur de la Compagnie parisienne de chauffage urbain
- ❏ Assurer le nettoyage et l'hygiène des chaînes d'embouteillage des plus grands Champagnes français
- ❏ Assurer la gestion et le fonctionnement des lavatoires et chalets de nécessité de la ville de Paris
- ❏ Recycler les chariots à bagages de l'aéroport Lyon Satolas (aujourd'hui Saint-Exupéry)



## Nos valeurs

### Engagement

Implication, réactivité, proactivité et sens du travail bien fait, engageant Stem Groupe et ses équipes, au service de la satisfaction de tous nos clients.

### L'Humain

La relation humaine est la pierre angulaire des valeurs de notre Groupe.

### Confiance

La relation avec nos clients et parties prenantes se construit dans la durée : notre fiabilité, notre honnêteté et notre sérieux sont reconnus sur le marché.

### Qualité

La qualité ne se décrète pas, elle se voit et elle se ressent. L'exigence de Stem Groupe en la matière s'appuie sur un savoir-faire de plus de 65 ans.

### Responsabilité

En tant qu'acteur économique, nous avons conscience que notre action impacte l'environnement et donc la société. Cela nous engage, à notre niveau, vis-à-vis de la planète et vis-à-vis des générations futures.

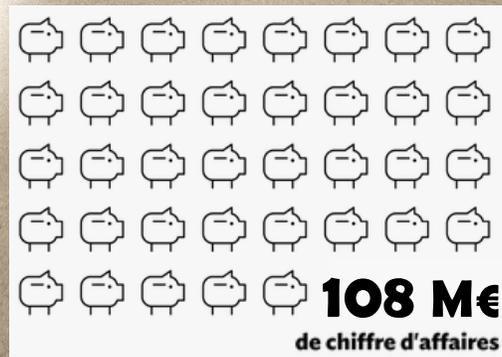
L'intérêt porté à la dimension humaine dans le secteur de la propreté conditionne indéniablement le degré de qualité de la prestation de service offerte à nos clients, et notre implication dans leur performance.

### Un Groupe leader avec l'esprit d'une entreprise à taille humaine

Depuis plus de 65 ans notre culture d'entreprise s'appuie et s'est construite sur des valeurs familiales solides, partagées par les 5600 femmes et hommes qui font STEM GROUPE.

Ces valeurs nous ont permis d'asseoir durablement notre position au sein des entreprises majeures du secteur de l'Hygiène et de la Propreté, tout en conservant notre culture originelle d'entreprise familiale.

La transparence et l'honnêteté sont au cœur des relations que nous entretenons avec nos clients et nos collaborateurs. Notre exigence et notre sérieux sont reconnus et appréciés de nos clients. Ces valeurs sont pour nous essentielles dans notre métier de service aux personnes, aux entreprises et aux institutions.



## Les filiales

Stem Groupe compte 14 filiales et 22 agences, implantées sur le territoire.

Stem Groupe grandit avec la reprise de la société NB2I, en Alsace, à proximité de Colmar et avec la création d'une nouvelle agence Stem Propreté en Savoie.

Début 2023, une agence s'ouvrira également à Orléans.



**Notre métier nécessite une expertise précise : tout se nettoie, tout le temps, mais on ne nettoie pas tout de la même façon.**

Guy Christin, Président du Comité de Surveillance Stem Groupe



## Propreté

Des espaces propres sont des lieux accueillants, sources de bien-vivre pour vos clients, vos publics et vos collaborateurs. Stem Groupe et ses équipes assurent chaque jour, depuis plus de 65 ans, des missions de propreté, d'hygiène et d'entretien de lieux recevant du public, d'entreprises, de sites industriels.

La propreté et l'hygiène sont signes du respect accordé aux collaborateurs de nos clients et à leurs publics. Cela contribue à leur bien-vivre individuel et aussi collectif.

Le maintien de vos espaces propres se fait au jour le jour, chaque réponse apportée est spécifique : elle dépend de vos espaces, de vos besoins, de votre organisation.

Discrétion, réactivité et transparence guident notre action sur le terrain.

### Prestations régulières

Tertiaire  
Logistique & Transport & Manutention  
Etablissement recevant du public  
Institution & Collectivité  
Université, Collège, Ecole

### Prestations en milieux sensibles

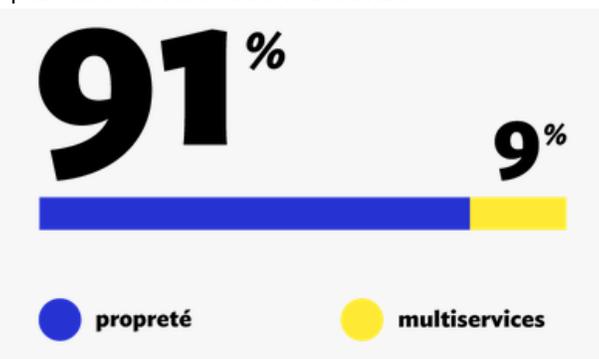
Industrie  
Médical & Hospitalier  
Salle blanche  
Pharmaceutique  
Agro-alimentaire

### Prestations spécifiques

Evènementiel  
Hôtellerie & Restauration  
Archives & Collections Patrimoniales  
Musée  
Zones à risque ou « zones chaudes »  
(présence radioactivité)

## Multiservices

Vos locaux et équipements vivent au rythme de votre activité. L'entretien régulier de vos bâtiments est une mission importante pour permettre à vos publics d'évoluer sereinement au sein des espaces. Cela permet également à vos collaborateurs de se sentir en confiance sur leur lieu de travail et d'être pleinement investis dans leur travail.



## Gardiennage & Sécurité

Se sentir en sécurité est un besoin fondamental. Notre mission : protéger les personnes et les biens pour que vous puissiez travailler et agir en toute tranquillité.

- “ Gardiennage : Surveillance postée, Sécurité Incendie, Agents de prévention et de sécurité (cynophile), Conseil et assistance technique.
- “ Télésurveillance & Intervention : Intervention de levée de doute, Rondes.

## Maintenance des réseaux aérauliques, hydrauliques & d'assainissement

Des réseaux d'eau et d'air sains contribuent à un environnement où chacun se sent bien. 3 pôles d'activités :

- “ « Assainissement »,
- “ « Air » : Nettoyage de réseaux aérauliques,
- “ « Eau » : Traitement de l'eau et gamme complète de services dédiés à l'hydraulique.

## Restauration

SEGI SERVICE assure la réception, la préparation, le réchauffage, la présentation et la distribution (service sur table ou en self) de repas en entreprise. La filiale gère également le nettoyage des couverts, des plats et des ustensiles de cuisine. Elle s'occupe enfin du nettoyage de l'espace cuisine et des espaces de restauration. Toutes ces phases se déroulent dans le respect de la méthode HACCP.

## Espaces verts

Des espaces verts parfaitement entretenus contribuent à l'esthétique de vos extérieurs, ils renvoient à vos publics une image positive de votre organisation.

- “ **Création d'espaces** : Espace accueil végétalisé, Fleurissement, Plantation d'arbres, arbustes, haies, Pose de petit mobilier urbain et clôtures.
- “ **Entretien régulier** : Intérieur et extérieur, Tonte, Débroussaillage, Fauchage, Bâchage.
- “ **Travaux spécifiques** : Abatage, Elagage, Taille, Traitement, Essouchage.

## Second Œuvre

Un bâtiment et des équipements entretenus pour se concentrer pleinement sur votre cœur d'activité. Maintenance de niveaux 1 à 4 : installations intérieures, installations extérieures, assistance aux services généraux,

- “ Travaux agencement et peinture : pose et enlèvement de revêtements de sol, cloisons, travaux électriques, extensions sanitaires.
- “ Remise en état : nettoyage chantier, cristallisation, décapage, Intervention après sinistre, déménagements internes.

## Nos Parties prenantes

Toujours dans l'optique, de partenariats forts et durables, Stem Groupe écoute, dialogue et travaille étroitement avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Stem Groupe se doit d'être pro-actif et réactif pour répondre à leurs attentes.

Les parties prenantes rassemblent l'ensemble des acteurs, aussi bien en interne qu'en externe, dont les intérêts sont impactés, de près ou de loin, par les activités, une décision ou une action, de Stem Groupe.



## Nos Parties prenantes Internes

### Les Filiales

#### Sécurité

Les filiales attendent du Groupe de l'expertise et un accompagnement, en termes de ressources humaines, de juridique, de qualité, d'environnement, de sécurité, d'achat, de comptabilité, ainsi que la capacité à les soutenir dans leurs choix stratégiques.

#### Performance du recrutement

Il y a aujourd'hui de fortes tensions sur les postes d'encadrement d'exploitation et de commercial.

#### Harmonisation commerciale

Une stratégie équitablement partagée entre les filiales, des offres et des outils communs, un même fonctionnement.

### Les syndicats et les IRP

#### Au-delà du simple respect du droit du travail

Les responsables ressources humaines sont au plus près du terrain pour accompagner les filiales dans le respect de la législation.

Le bien-vivre et la reconnaissance des salariés sont au cœur de notre fonctionnement.

#### Dialogue social régulier en toute transparence

Ils sont un partenaire essentiel afin de disposer de divers points de vue et ainsi alimenter notre réflexion sur l'évolution nécessaire de notre entreprise et sur son adéquation à nos exigences sociales, sociétales et environnementales.

Ce dialogue est facilité par la présence des responsables ressources humaines en agence.

## Les Collaborateurs

### **☒ Sentiment d'appartenance et reconnaissance**

La reconnaissance doit tenir compte des compétences, de l'expérience et de l'implication. Les salariés aspirent à une équité et une égalité de rémunération, à des responsabilités, à de la formation, mais également à une évolution de carrière.

En tant qu'entreprise de services, le maintien d'un contact continu avec l'ensemble de nos salariés est une de nos forces. Notre principal atout est notre proximité.

Notre communication est relayée avant tout par l'intermédiaire de notre encadrement, qui se rend régulièrement sur les sites des clients pour y rencontrer nos salariés. Elle passe également par les instances représentatives du personnel. Des affichages sont également déployés sur les sites et des flashes d'information, joints aux fiches de paie.

### **☒ Bien-Vivre**

En garantissant la santé et la sécurité de nos salariés (produits non dangereux et respectueux de l'environnement, équipements de protection individuelle disponibles et renouvelés autant que nécessaire) et grâce à notre politique sociale responsable, nous offrons à nos salariés un environnement de travail confortable, avec une organisation efficace du travail.

Chaque salarié bénéficie d'un accompagnement systématique à l'embauche pour découvrir son poste et son environnement de travail. Depuis 2020, un protocole sanitaire a été déployé et des communications relatives au respect des gestes barrières, le sont régulièrement.

La remise d'un livret accueil au collaborateur contenant des informations générales sur ses droits et devoirs, l'environnement, la santé, la sécurité, les payes, est systématiquement remis et expliqué lors de l'embauche.

Des moyens matériels (mécanisation quand cela est nécessaire), et des moyens organisationnels adaptés (fiches de poste, modes opératoires) sont également déployés. L'équilibre vie privée, vie professionnelle doit être maintenu.



### **Diamantino DOS SANTOS, chef d'équipe depuis 15 ans au sein de NETTEC**

#### **Diamantino, parlez-nous de votre parcours.**

*« Mes parents sont venus en France lorsque j'étais enfant, je suis resté au Portugal puis à mes 17 ans je suis venu les rejoindre en France. Ma mère travaillait en tant qu'agente de service, j'ai rencontré son patron il m'a demandé si je savais passer l'autolaveuse et la monobrosse, je lui ai répondu que non, que je ne connais pas le métier. J'ai donc appris il m'a fait confiance et tout s'est bien passé. Plus tard je suis arrivé chez Castor qui a été par la suite racheté par Nettec, le responsable me connaissait de mes précédentes expériences, j'ai occupé directement le poste de chef d'équipe. Depuis mes 17 ans j'ai toujours travaillé dans le nettoyage ! »*



#### **Parlez nous de votre poste actuel.**

*« Je suis chef d'équipe sur différents types de sites et d'interventions (vitrierie, décapage, mise en cire...), les chantiers se trouvent dans toute l'Île de France, les équipes peuvent aller de 2 à 10 personnes. Je contrôle, je m'assure que le travail soit bien fait et réponde à la demande du client. Il m'arrive parfois de rendre service lorsqu'il y a une demande urgente ou un imprévu. »*

#### **Quelles sont les qualités essentielles dans votre métier ?**

*« Être investi et faire preuve de professionnalisme, je me lève le matin pour accomplir mon travail c'est important pour moi et pour l'entreprise ! Il faut savoir contrôler et se faire comprendre par les équipes. Il faut maîtriser différentes techniques et transmettre parfois les bons gestes. »*

#### **Racontez-nous une anecdote particulière depuis vos débuts chez nous.**

*« Ce n'est pas une anecdote mais plutôt quelque chose qui m'a agréablement surpris, c'est l'écoute et la proximité avec la direction de Nettec. Dès que j'ai remonté un besoin ou une difficulté, on a recherché ensemble des solutions. »*

#### **Quelle valeur de l'entreprise vous correspond le plus et pourquoi ?**

*« La confiance, l'engagement, la qualité, la responsabilité toutes ! Avec les chefs on se parle, on se fait confiance, on cherche à mieux faire ensemble, on se comprend bien. »*

## Virginie EHRHARD, agent de service depuis 13 au sein de l'Eclat d'Alsace

### Virginie, parlez-nous de votre parcours.

« J'ai fait des études dans l'action marchande puis j'ai travaillé dans des magasins, j'ai été animatrice en magasin également puis lorsque j'ai eu mes enfants j'ai quitté cette profession pour m'orienter vers la propreté où le rythme de travail s'adaptait mieux à ma vie de famille.

J'ai commencé à travailler pour L'éclat d'Alsace en 2009 en CDD, puis en CDI dès 2010. J'ai principalement travaillé dans le secteur de l'hôtellerie, secteur qui a connu un arrêt lors du confinement en 2020. J'ai pu compter sur L'éclat d'Alsace pour me placer sur d'autres sites durant cette période, pour répondre à une demande ou effectuer des remplacements. Cela m'a permis de découvrir d'autres secteurs d'activités, ça m'a demandé d'être polyvalente et de faire preuve d'une capacité d'adaptation, et j'en garde un bon souvenir. »

### Parlez-nous de votre poste actuel.

« Actuellement je travaille pour un hôtel et un magasin. Je vais parfois en renfort sur un autre hôtel mais cela reste exceptionnel. Le matin je nettoie seule le magasin puis je me rends à l'hôtel qui se trouve à seulement 3 minutes. A l'hôtel nous sommes plusieurs en charge du nettoyage, mon rôle consiste principalement au nettoyage des chambres en respectant un protocole bien défini. »

### Quelles sont les qualités essentielles dans votre métier ?

« D'après moi il est essentiel être consciencieux, ordonné, rigoureux, de respecter les horaires de travail. Ce que j'apprécie c'est la satisfaction du travail bien fait. »

### Racontez-nous une anecdote particulière depuis vos débuts chez nous.

« Un jour à l'hôtel j'ai croisé Courteney Cox, l'actrice qui joue Monica dans Friends, je me souviens m'être fait la réflexion que c'est une personne comme vous et moi, très simple loin de l'image que l'on peut se faire des stars Américaines. »

### Quelle valeur de l'entreprise vous correspond le plus et pourquoi ?

« La valeur numéro une serait la confiance puis la responsabilité. Il y a une confiance mutuelle. »



## Deham MEZIANE, agent SSIAP1 depuis 9 ans au sein de SURGARD

### Parlez-nous de votre parcours.

« J'ai été agent mobile pendant trois ans, c'est-à-dire que j'étais en charge des ouvertures et fermetures et que j'intervenais sur site lorsque l'alarme se déclenchait ça pouvait être pour des tentatives d'intrusions, des débuts d'incendies... Par la suite, j'ai travaillé comme Agent SSIAP1 dans un lycée et maintenant depuis 3 ans je suis Agent SSIAP1 au Family Village, un centre commercial des Yvelines. »

### Parlez-nous de votre poste actuel .

« Aucune journée ne se ressemble, il n'y a pas de quoi s'ennuyer ! J'effectue des rondes, sur la ronde du matin j'en profite pour dire bonjour à tous les commerçants. Elles permettent d'effectuer des contrôles, constater des anomalies techniques, rassurer les commerçants et les visiteurs. Je fais une ronde sur les toits de façon hebdomadaire. J'accompagne les sociétés externes qui doivent intervenir dans les bâtiments, je leur donne accès aux locaux et les accompagne durant leur intervention. Je porte secours aux personnes et alerte les pompiers si nécessaire et leur facilite l'accès sur site. On ne s'ennui jamais, chaque journée est unique. »

### Quelles sont les qualités essentielles dans votre métier ?

« Le métier d'agent SSIAP1 demande de la réactivité et une capacité d'adaptation à tous types de situations, en gardant une attitude rassurante pour les clients et le personnel. »

### Quelle place a le client dans votre métier ?

« Le client a une place importante, nous faisons de notre mieux pour satisfaire ALTAREA, car si le client est satisfait Stem Groupe l'est aussi. »



## Nos Parties prenantes Externes

### Les clients et Prospects

#### ☒ Attractivité

Nos clients ont de nombreuses attentes. Il s'agit de leur proposer des offres techniques personnalisées, d'être force de proposition, de bénéficier d'une notoriété dans la profession et d'un savoir-faire dans des environnements de travail très différents. Ils attendent aussi de la robotisation et de l'innovation.

Les filiales, bien que toutes différentes, doivent présenter des offres homogènes.

Ils attendent bien entendu des prix compétitifs au regard du besoin exprimé et de l'offre proposée.

#### ☒ Fiabilité

Cela passe par une présence chez nos clients, de la visibilité, du suivi, de la traçabilité, du reporting, ... et tout cela dans la durée.

Depuis la naissance de la relation commerciale, jusqu'à notre partenariat effectif, le contact avec nos clients est permanent. Nous devons rassurer nos clients.

Notre encadrement se rend régulièrement sur les sites. Nous sommes informés rapidement des absences de nos salariés et pouvons organiser les remplacements dans les meilleurs délais. Les livraisons de produits, de petits matériels, d'équipements de protection individuelle, sont régulières. Le matériel est vérifié.

La Direction participe à des réunions et notamment aux revues de contrat.

Nos agents sont en contact quotidien, car au plus près de nos clients.

Un suivi est réalisé également au niveau commercial.

La certification ISO 9001 du Groupe et de plusieurs filiales est le gage du respect de nos engagements.

#### ☒ Engagements RSE

Nos clients sont de plus en plus exigeants sur ces questions : un climat social serein, des engagements sociaux et des engagements environnementaux, un comportement éthique.

### Les prestataires

#### ☒ Prix et volume de ventes

En veillant toujours à ne pas mettre un fournisseur en situation de dépendance financière, Stem Groupe rationalise le nombre de ses fournisseurs par famille d'achat, pour pérenniser une relation de qualité.

#### ☒ Respect des engagements contractuels

Ce respect des engagements passe notamment par le respect des délais de règlement.

#### ☒ Solvabilité

Stem Groupe est aujourd'hui une entreprise solide financièrement.

### La fédération de la Propreté (FEP)

#### ☒ Echanges et communication

Stem Groupe est adhérent à la FEP. Le Groupe est très présent dans l'ensemble des commissions (Grandes Entreprises, Club RSE, Club RH,...).

#### ☒ Notoriété positive

Stem groupe et ses filiales, présents dans le Top 11 des entreprises de propreté, s'attachent à être exemplaires et à promouvoir les métiers de la propreté et la responsabilité sociétale.



### Les candidats & personnes en formation

#### ☒ Notoriété de Stem Groupe

Aujourd'hui, il faut être attractif, il faut être une entreprise connue et reconnue, notamment sur les aspects de la RSE, pour attirer les salariés compétents.

#### ☒ Des conditions de travail sereines

Pour donner envie de rester à ces salariés compétents, il faut leur apporter un environnement de travail rassurant, bienveillant et épanouissant.

### Les Organismes d'insertion

#### ☒ Etendre notre partenariat

Ce partenariat peut être développé davantage notamment dans le cadre des marchés privés.

#### Pierrick Ricaud, Chargé de Maintenance Tertiaire / Facilities & Services, X-FAB

*Nous sommes une entreprise de semi-conducteur avec plus de 7000 m2 de « salle blanche » et 70 000 m2 de locaux « technique et tertiaire » .*

*Nous avons fait appel à l'expérience de «Nettec» pour prendre en charge les différentes prestations de nettoiyages.*

*L'exigence de notre métier et de nos clients nous impose d'avoir une prestation exceptionnelle .*

*L'écoute et la réactivité nous confortent dans notre choix du prestataire.*

## Nos Enjeux, Nos Engagements



### GOUVERNANCE

**Des valeurs RSE connues et reconnues**

Innover en permanence

Acheter responsable

Promouvoir des valeurs éthiques fortes

Lutter contre la corruption

Être partenaire avec nos parties prenantes

Accompagner et sécuriser nos filiales



### SOCIAL

**L'humain au cœur des développements de l'entreprise**

Afficher la diversité

Intégrer et fidéliser par le tutorat et la formation

Promouvoir les talents

Agir pour l'inclusion

Garantir la sécurité, la santé, l'hygiène, la qualité de vie et les conditions de travail



### ENVIRONNEMENT

**Une offre de services verte**

Privilégier les produits, consommables et matériels « VERTueux »

Renforcer les pratiques économes pour l'environnement

Préserver la biodiversité

Viser la neutralité carbone



### SOCIÉTAL

**Au plus près de ceux qui nous entourent**

S'impliquer localement

Favoriser l'éducation au développement durable

Élargir le dialogue avec nos parties prenantes



# La Gouvernance



# Politique Générale

Notre héritage d'entreprise familiale nous permet d'avoir des objectifs de croissance à moyen et long termes, sans pression excessive d'objectifs financiers à court terme.

Nous nous attachons à toujours maintenir une gestion de bon père de famille.

Nous agissons ainsi au-delà des limites de notre société, par partenariat avec nos clients, nos fournisseurs, et plus largement avec l'ensemble de nos parties prenantes, en proposant nos pratiques innovantes en matière de responsabilité sociétale.

## Nous figurons dans le top 11 premières entreprises de propreté du marché français.

La Politique d'Entreprise de Stem Groupe est pilotée par un système de management de la **Qualité** et de l'**Environnement**, fiable et pragmatique, qui prône le respect des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques au travers des certifications **ISO 9001** et **ISO 14001**. Cette démarche Groupe a été initiée en 2015.

Stem Groupe est également qualifié **QUALIPROPRE**. C'est garantir à nos parties prenantes que nous sommes reconnus pour nos capacités juridiques, financières, techniques et professionnelles, à réaliser des prestations de propreté. C'est également synonyme de démarche de progrès dans les secteurs de la qualité, de la formation, de la technique, de la santé et de la sécurité au travail.



« Stem poursuit une importante activité de recherche de croissance externe, tout en gardant la stratégie d'une ETI familiale. En somme, nous poursuivons plutôt un objectif de pérennité à dix ans que d'Ebitda à un an ! »

Bertrand Dartiailh, Président du Directoire, Stem Groupe



Certificat de Qualification Professionnelle N° 14 valable jusqu'au 11/12/2023

Délivré par QUAESRES

Qualification des Entreprises de Services Responsables

Décerné à

STEM PROPRETE  
15 RUE DES PETITS RUISSEAUX  
91370 VERRIERES LE BUISSON CEDEX

Forme juridique : SAS  
Compagnie d'assurances : MMA  
Appartenance à un groupe : STEM GROUPE

Date d'attribution : 11/12/2020  
Pour une durée de 4 ans  
Date 1ère qualification : 11/12/2020

Représentée par  
Monsieur STEPHANE MATHON  
Domaine de qualification

Services à l'Industrie  
Nettoyage en milieu classique  
10101 Entretien de locaux  
Nettoyage en milieu contrôlé  
10204 Industrie agroalimentaire  
10206 Pharmaceutique et cosmétique zone D



Jean-Luc IVARS  
Président de QUAESRES



Michael BOURGES  
Vice-Président  
représentant les clients  
et les donneurs d'ordre

Qualification attribuée selon le prix des ordres de qualification applicable à la date d'émission du certificat. DOC 15 RÉSERVÉES, consultable sur [www.qualipropre.org](http://www.qualipropre.org)  
Le sceau du Certificat de Qualification Professionnelle est visible sur le site internet : rubrique "technique d'une entreprise qualifiée"

## Politique d'Entreprise STEM GROUPE

Après une période de **nécessaire agilité** des entreprises en matière d'exploitation, de commerce et de management des collaborateurs, nous allons travailler à relever un nouveau défi, lié à l'augmentation générale des coûts de fonctionnement, dans un contexte où l'optimisation des dépenses est durablement recherchée par nos clients.

La crise sanitaire nous a permis de vérifier quotidiennement les **forces de notre Groupe**, depuis l'**implication** des collaborateurs, jusqu'à notre **capacité à adapter nos pratiques et notre organisation**. Nous avons donc, **ensemble, les capacités et les compétences** essentielles pour agir avec justesse et réactivité au regard ce nouveau contexte économique.

Notre système qualité environnement, intégré comme outil de pilotage du Groupe, est réfléchi et déployé pour **permettre la conduite de nos orientations stratégiques**, pour nous assurer de leur **compréhension** et de leur **déclinaison**, pour favoriser l'**amélioration continue de nos process**, afin de rechercher la **satisfaction de nos clients**.

Le système de **management de la Qualité et de l'Environnement** répondant aux normes ISO 9001 et 14001 version 2015, se veut **fiable et pragmatique**. Il matérialise **ma volonté et nos engagements**. Il bénéficie à l'ensemble du Groupe.

Il s'applique pour les locaux et les activités de service dans le domaine de la propreté et activités annexes. Il concerne en 2022 le siège et 7 filiales : CLEAN SERVICE, SEGI Propreté, NETTEC, NILE, STEM PROPRETE Ile de France, STEM PROPRETE Nord et dorénavant STEM PROPRETE Savoie-Haute Savoie et HERES

Il est indispensable que cette démarche respecte les valeurs qui nous caractérisent **depuis 65 ans**, soit **bénéfique** pour chaque **partie intéressée**, et s'adapte aux réalités de l'entreprise et de nos métiers.

Cela se traduit par les axes d'amélioration suivants :

- Renforcer notre **visibilité** aux côtés des grands de la propreté, souligner nos valeurs, engagements et notre professionnalisme par des **actions de communication ciblées vers l'interne et l'externe** et ainsi accroître notre notoriété, favoriser l'adhésion de chacun et attirer les talents
- Affiner le **pilotage des coûts d'exploitation** de nos chantiers pour veiller à la fois au **maintien de la satisfaction client** et à la **pérennité** de notre groupe
- Agir pour **préparer les départs de nos aînés**, s'attacher à **repérer et faire évoluer** de jeunes potentiels
- Développer et axer nos initiatives vers la **Formation interne** afin de favoriser le maintien et le développement des **compétences** dans le respect de nos valeurs
- Améliorer nos **pratiques RSE**, les promouvoir et être reconnue comme une entreprise **référente** sur ce sujet
- **Limiter l'impact environnemental** de nos activités
- Permettre l'**organisation efficiente** du travail de nos salariés en veillant à la **préservation de leur santé, à leur sécurité**, et au **respect du code du travail** ;

Et ainsi mettre en place les moyens nécessaires afin d'exercer notre **responsabilité sociétale**, d'améliorer en continu notre système de management qualité et environnement, la **performance de nos prestations** et notre **performance environnementale**.

Cette politique se traduit par la mise en place d'objectifs et d'indicateurs suivis et analysés tout au long de l'année au cours des comités de pilotage et de la revue de Direction.

Je confie au Responsable Qualité Environnement du groupe, la responsabilité de l'animation de notre système de management. Il pourra s'appuyer sur l'engagement de tous, collaborateurs, afin de rendre la démarche efficace et utile.

Le 23 Juin 2022  
Corinne POIGNART  
Secrétaire Générale

## Ecovadis

Fin 2022, nous obtenons un score global de **57 sur 100** suite à l'évaluation réalisée par Ecovadis.

Ce score est **au-dessus du score moyen des entreprises du secteur d'activité de la propreté**, et ce au **global** mais également sur chacune des 4 thématiques : **Environnement, Social et droits de l'Homme, Ethique & Achats Responsables**.

Il est aussi égal ou supérieur à celui de **71% des entreprises** évaluées par Ecovadis, tous secteurs d'activités confondus.



ecovadis

STEM SAS (GROUP)

a reçu une  
**médaille d'argent**  
pour sa notation Ecovadis

- DÉCEMBRE 2022 -



Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'Ecovadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, Ecovadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

Valable jusqu'à : décembre 2023  
Ecovadis® est une marque déposée. © Copyright Ecovadis 2018 - tous droits réservés

### SCORE GLOBAL



71ème  
percentile

### ENVIRONNEMENT



Poids  
●●●●

### SOCIAL & DROITS DE L'HOMME



Poids  
●●●●

### ÉTHIQUE



Poids  
●●●●

### ACHATS RESPONSABLES



Poids  
●●●●

## Dialoguer

Le dialogue avec nos parties prenantes est depuis longtemps au cœur de notre fonctionnement. C'est savoir écouter d'une part mais également faire valoir les initiatives et bonnes pratiques de Stem Groupe.

En tant que spécialiste de la propreté, nous contribuons à l'hygiène, à la sécurité sanitaire, et plus globalement au bien-être des usagers. Chaque partie prenante a son propre référentiel, un environnement et des codes qui lui sont propres. Notre communication doit donc être déclinée sous des vecteurs multiples et adaptés aux interlocuteurs, afin de montrer ce qui dans nos pratiques et nos valeurs répond à leurs exigences.

**ZOOM**  
NOS SALAIRES

Dès son arrivée au sein de Stem Groupe, tout nouveau collaborateur bénéficie d'une prise de fonction accompagnée, dont les dispositifs et étapes sont consignés dans le Livret Accueil Collaborateurs qui lui est remis. Ce livret contient notamment un « Focus RSE » dont l'objectif est d'expliquer d'une part ce qu'est la RSE, et d'autre part de présenter nos engagements. Cette première démarche sera complétée tout au long de la vie professionnelle de nos collaborateurs par les Focus de nos Newsletters mais aussi, sur site par nos causeries et nos sensibilisations RSE. Enfin les formations dispensées par notre réseau national de formateurs internes intègrent systématiquement dans leur contenu le rappel et l'amélioration des pratiques RSE.

## Newsletter

Nos agents sont les ambassadeurs de Stem Groupe auprès de nos clients. Ils incarnent nos valeurs et montrent au quotidien leur professionnalisme, notre professionnalisme. Ils sont aussi les meilleurs juges de nos outils, produits, pratiques sociales et environnementales.

La newsletter présente l'actualité du groupe, mais pas seulement. Son objectif principal est de mettre nos agents à l'honneur et en lumière. Par la publication de portraits, la reconnaissance de leurs compétences et de leur engagement à nos côtés, nous souhaitons que chaque partie prenante ait conscience de l'importance de nos collaborateurs sur le terrain. Par le recueil de leurs souhaits, leurs interrogations, leurs besoins, nous progressons.

**« Madame, Monsieur,**  
**Le saviez-vous ? c'est le fil conducteur qui a servi à créer cette première newsletter.**  
**STEM GROUPE est un groupe familial qui porte des valeurs de rigueur, de qualité, de respect. Il existe depuis plus de 60 ans et je suis très heureux de vous compter parmi nos collaborateurs.**  
**Je tenais personnellement à vous remercier pour votre investissement, la qualité de votre activité et l'état d'esprit, qui font la différence, sur vos chantiers, auprès des clients et qui nous distinguent des autres sociétés de propreté.**  
**Je tenais aussi à partager avec vous toutes les initiatives, les innovations, les forces du groupe en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.**  
**J'ai enfin souhaité, par cette newsletter, que tous les acteurs du groupe me remontent vos idées, vos bonnes pratiques, vos souhaits parce que je suis conscient de la valeur de votre travail et de votre expérience.**  
**Je vous laisse parcourir cette newsletter qui vous apportera, je l'espère, des précisions.**  
**A nouveau, je vous remercie, vous, Ambassadeurs de STEM GROUPE auprès de nos clients.**  
**Bien à vous**  
**Bertrand Dartiailh, Président du Directoire »**

## Newsletter

EDITO



Madame, Monsieur,  
Le saviez-vous ? c'est le fil conducteur qui a servi à créer cette première newsletter.  
STEM GROUPE est un groupe familial qui porte des valeurs de rigueur, de qualité, de respect. Il existe depuis plus de 60 ans et je suis très heureux de vous compter parmi nos collaborateurs.  
Je tenais personnellement à vous remercier pour votre investissement, la qualité de votre activité et l'état d'esprit, qui font la différence, sur vos chantiers, auprès des clients et qui nous distinguent des autres sociétés de propreté.

Je tenais aussi à partager avec vous toutes les initiatives, les innovations, les forces du groupe en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.  
J'ai enfin souhaité, par cette newsletter, que tous les acteurs du groupe me remontent vos idées, vos bonnes pratiques, vos souhaits parce que je suis conscient de la valeur de votre travail et de votre expérience.  
Je vous laisse parcourir cette newsletter qui vous apportera, je l'espère, des précisions.  
A nouveau, je vous remercie, vous, Ambassadeurs de STEM GROUPE auprès de nos clients.  
Bien à vous  
Bertrand Dartiailh

## Nos Faits Marquants

### Création d'un pôle communication

- > Depuis juin 2022 Stem Groupe dispose d'un service communication.
- > Ses missions : Etablir notre stratégie de communication afin d'améliorer notre notoriété, notre communication interne et externe et véhiculer notre image de marque grâce à la création de contenu pour nos différents canaux de communication.
- > Les premières actions menées : l'amélioration de notre site Stem groupe, la mise en place de notre newsletter interne, l'accentuation de notre présence sur le réseau social professionnel LinkedIn. La création de contenu, de visuels, d'interview de collaborateurs, d'articles. La mise en place d'un projet pilote autour du développement durable...

### La marque employeur un projet en voie de développement

- Elle joue un rôle majeur dans le recrutement, l'évolution des salariés et la réputation générale de l'entreprise.
- Le Groupe souhaite :
- > Mettre davantage ses collaborateurs en lumière à travers des reportages photos, vidéos et des témoignages,
  - > Vous sensibiliser au développement durable et vous transmettre ses valeurs qui lui sont chères,
  - > Vous remercier pour votre investissement.



Stem  
GROUPE

MARS 2023

### Le saviez vous ?

> STEM GROUPE compte 560 collaborateurs répartis dans 14 filiales.

> Nous publions chaque semaine nos actualités et messages clés sur notre page LinkedIn.

### Eco-gestes

> Éteindre la lumière, les appareils et le chauffage en quittant une pièce.

> Privilégier la lumière naturelle.

> Ne pas ouvrir les fenêtres lorsque le chauffage fonctionne.

> Repérer les fuites pour qu'elles soient réparées.

### La Newsletter Interne, le rendez-vous interne à ne pas manquer !

- > Elle vous permet d'être informés des dernières actualités du groupe,
- > Vous ferez la connaissance d'autres collaborateurs du groupe,
- > Elle est diffusée à tous les collaborateurs du Groupe,
- > Nous souhaitons quelle soit compréhensible par tous nos collaborateurs, c'est pourquoi vous trouverez régulièrement des images pour illustrer nos propos,
- > Pour que cette newsletter soit LA newsletter de TOUS les collaborateurs du groupe, n'hésitez pas à nous suggérer du contenu, à nous faire part de vos exploits ou ceux de vos équipes !

### Des augmentations tarifaires impactantes

- > L'augmentation des coûts entraîne nécessairement une renégociation des contrats.
- > Il incombe donc aux équipes commerciales de renégocier les contrats avec nos clients.

## Contactons-nous ...

**Ecouter...** Au travers d'une adresse mail dédiée RSE, et ainsi permettre à toute partie prenante, et ce quand elle le souhaite, de faire ses demandes, de poser ses questions ou encore tout simplement d'échanger sur les thématiques de la RSE.

**Un canal reconnu...** C'est également, pour Stem Groupe, un canal de diffusion reconnu pour sensibiliser et communiquer de manière ciblée sur les thèmes de la RSE auprès du plus grand nombre.

[rse@stemgroupe.fr](mailto:rse@stemgroupe.fr)

## Comprenons-nous ...

Notre rapport sur le développement durable et la responsabilité sociétale est disponible sur le site internet du [Pacte Mondial Réseau France](https://pactemondial.org/) (<https://pactemondial.org/>) ainsi que sur le site internet [stemgroupe.fr](https://stemgroupe.fr).

Le réseau LinkedIn nous permet par ailleurs de communiquer et de sensibiliser nos parties prenantes. Nous alimentons ainsi en contenu les échanges plus particuliers ou les groupes de travail internes.

En plus de ces vecteurs permettant une diffusion au plus grand nombre, Stem Groupe dispose d'extranets clients. Ces espaces permettent une diffusion et une communication ciblées auprès de ces derniers.

## Rencontrons-nous ...

Les filiales de Stem Groupe organisent et participent régulièrement à des événements autour de la RSE.

Ce sont de réelles opportunités pour Stem Groupe de faire connaître ses valeurs et ses actions RSE, et de renforcer son partenariat avec ses clients et ses prestataires, en les accompagnant dans leurs actions de communication.

### ... avec nos prestataires

La Direction des achats analyse systématiquement l'acte d'achat en tenant compte des critères et des engagements RSE du Groupe. Le partenariat se veut responsable. Elle rencontre régulièrement les prestataires, pour échanger notamment sur les initiatives de chacun en matière de RSE. Elle évalue la collaboration à partir de ces thèmes et met en place, si besoin des plans d'actions pour mieux partager les objectifs RSE du Groupe.

### ... avec nos clients

De la même manière, Stem Groupe et ses filiales, se réunissent régulièrement avec leurs clients autour d'événements sportifs notamment.

Ces rencontres permettent de faciliter les échanges dans des contextes extérieurs au lieu de travail habituel.

### ... avec la Fédération des Entreprises de Propreté

Stem Groupe s'implique au plus haut des instances professionnelles. Stem Groupe s'engage plus globalement au sein des Clubs, comme notamment celui des Responsables RSE des grandes entreprises de Propreté.

Stem Groupe échange ainsi directement sur les thématiques engageantes avec ses confrères, participe aux prises de décisions de la branche et fait valoir ses orientations. La RSE est au cœur des préoccupations.



## Un pôle communication !



Quoi de mieux pour orchestrer tout cela qu'un service communication. Une chargée de communication a intégré le Groupe en juin 2022.

Elle établit la stratégie de communication en interne et en externe afin d'améliorer notre notoriété et de véhiculer notre image de marque ainsi que notre empreinte RSE, par la création de contenus pour nos différents canaux de communication.

## Chargée de missions RSE

L'animation de la RSE dans le Groupe est une priorité ! Pour orchestrer tout cela, une chargée de missions RSE coordonne l'ensemble des actions et missions RSE et s'implique auprès des parties prenantes.

## Innover

Innover, c'est indispensable pour toujours mieux répondre aux besoins exprimés par nos clients et nos parties prenantes.

Innover, c'est le formidable moteur qui va favoriser la montée en compétence de nos collaborateurs, mais également, qui va faire progresser le métier et la profession.

Innover, chez Stem Groupe, c'est à tous les niveaux, ce sont tous les salariés qui sont impliqués : dans chacune des filiales et dans chacun des services. Chacun des collaborateurs, est en veille permanente.

Innover dans l'offre de services, dans l'organisation, dans les techniques, dans la communication, dans le numérique, pour s'adapter et moderniser les comportements, faciliter les process et l'organisation du travail, se différencier face à la concurrence, collaborer et s'engager.

Innover, c'est tout cela, en réduisant notre impact environnemental, en valorisant la prestation et en optimisant les coûts.

Innover, c'est améliorer le bien-vivre.

Innover, c'est avoir un projet pour lequel l'adhésion des parties prenantes est unanime.

Le projet innovant est testé, pour étudier ses impacts positifs mais aussi les aspects qui doivent être améliorés. Le projet innovant ne doit pas entraver le bon fonctionnement des activités. Le retour d'expérience terrain est un prérequis, avant tout déploiement.

## Comment et avec qui ?

Innover, c'est **être à l'écoute** des besoins de ses clients mais également de ses collaborateurs et de l'ensemble de ses **parties prenantes**.

Innover, c'est **anticiper** les futurs besoins et préoccupations de toutes ses parties prenantes : les exigences exprimées et les attentes tacites des clients, les besoins et idées de nos collaborateurs, les nouveautés proposées par nos prestataires, les travaux de la profession (FEP,...) mais aussi les avancées de nos concurrents.

**Nos parties prenantes sont le cœur de notre process d'innovation.**

La Direction des Achats réalise avec les prestataires, une **revue innovation annuelle**.



### Innova'Stem ! Qu'est-ce que c'est ?

C'est un concours qui sera lancé en 2023 !

Nous allons demander à nos collaborateurs de nous proposer leurs idées innovantes pour améliorer nos fonctionnements quels qu'ils soient !

Par exemple, réduire le gaspillage, gagner du temps, réduire les coûts, mieux communiquer...

Nos collaborateurs sont les meilleurs juges de nos pratiques car ils mettent en œuvre nos organisations.

Un jury sélectionnera les meilleures selon des critères définis, avec à la clé un prix !

## Communiquer

**Mieux communiquer sur le terrain, améliorer notre réactivité, garantir plus de traçabilité et de fluidité dans les échanges.**

### 📱 Sy'Stem Connect

Demander à tout moment une intervention de nettoyage ? Communiquer directement, simplement et rapidement avec les agents de permanence ? C'est possible grâce à la technologie NFC de votre smartphone.

Posez votre téléphone et déclenchez l'intervention d'un agent !

Satisfaction et optimisation des prestations de propreté !

### 📱 Barre de comptage

Mesurer le nombre de passages pour adapter au mieux l'intervention de nos agents.

Le capteur détecte lorsqu'un utilisateur entre dans la pièce. Au bout du nombre de passage déterminé, une alerte est envoyée à l'agent de permanence pour qu'il intervienne.

Une plateforme en ligne donne accès à des rapports et graphiques.

Ce système permet également à l'agent de notifier son arrivée, et en cas de problème, d'alerter.

**ZOOM  
INNOVA'STEM**





## Se connecter

### Consommables connectés

Des capteurs avec systèmes de comptage des visiteurs sont intégrés aux distributeurs. Savoir où, quand et quels sont les besoins.



### Centrale de dilution connectée

Suivi en temps réel des consommations pour optimiser la recharge.



### Robot de façade

Il assure le nettoyage de la vitrerie de grande hauteur. Il préserve la confidentialité des utilisateurs et permet de supprimer un risque important pour nos agents, puisqu'il réalise les travaux à leur place.



### Machines connectées

La machine sait réaliser le même parcours à chaque prestation. Un boîtier connecté collecte en permanence et en temps réel les informations utiles (contact, traction, aspiration, brossage). Son activité est connue, son entretien est facilité. Une alerte se déclenche en cas d'anomalie, ainsi la maintenance peut intervenir rapidement, pour garantir que la machine sera opérationnelle pour la prestation suivante.



### Boîtier télémetrie

Il permet de recueillir des données transmises par n'importe quelle machine sur laquelle il est installé. Grâce au calendrier et à la géolocalisation, les zones et les plages horaires, dans lesquelles la machine fonctionne sont connues. Cela permet de vérifier si la machine est utilisée correctement, au bon endroit et à l'horaire prévu.

- ☑ Machine constamment localisable
- ☑ Utilisateur identifié
- ☑ Paramétrage à distance
- ☑ Etat de fonctionnement disponible
- ☑ Performance optimisée

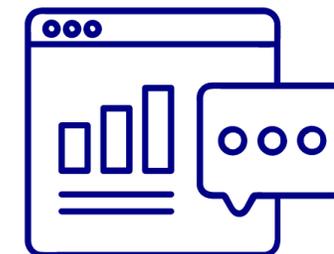


### Concept Wi Etik

Il s'agit d'une centrale de dilution qui fonctionne avec des poches de 2 litres de produits ultra concentrés, permettant d'obtenir 50 à 200 litres de solution diluée. Les contenants de solution diluée sont équipés d'une puce RFID identifiée par un lecteur placé sur la centrale. Lorsque l'utilisateur appuie sur le bouton, le bon produit, au bon dosage se déverse dans le contenant. Un système permet de contrôler à distance la centrale et de suivre son utilisation via des rapports de consommation.

Cela présente de nombreux avantages :

- ☑ Sécurité des utilisateurs car aucun contact direct avec les produits
- ☑ Lutte contre les TMS avec une baisse des charges manipulées
- ☑ Suivi des consommations et des stocks en temps réel
- ☑ Diminution des déchets d'emballage plastique
- ☑ Récupération des poches usagées par le fournisseur
- ☑ Impact positif sur le bilan carbone



## Achats Responsables

Les prestataires partenaires de Stem Groupe sont un rouage clé de l'organisation. Ces partenariats se doivent d'être basés sur la confiance, d'être fiables, durables, et d'être fondés sur les mêmes valeurs et engagements en matière de RSE que ceux en lesquels Stem Groupe s'inscrit.

Nous devons aujourd'hui nous rapprocher des partenaires qui nous connaissent, nous comprennent, partagent nos ambitions et qui ont la réelle capacité et envie de nous accompagner sur le long terme.

Nous attendons de nos partenaires, de la réactivité, des propositions d'innovations qui correspondent à notre ADN, et un partage des performances financières.

Nous devons privilégier les fournisseurs aptes à rendre un niveau de service similaire pour tous et en même temps garder des fournisseurs de proximité afin de faire travailler le tissu local.

La rationalisation de nos achats nous permet d'harmoniser nos gammes de produits, d'avoir des circuits logistiques similaires et maîtrisés et de réduire le nombre d'interlocuteurs.

**Nos prestataires partenaires jouent aujourd'hui un rôle primordial dans notre réussite et dans le service rendu à nos clients.**

## La Direction des Achats Groupe

La Direction des Achats est une partie prenante de la Stratégie RSE du Groupe. Chaque achat doit être effectué en respectant plusieurs critères RSE. La dimension « responsable » intervient tout au long du processus : dans la sélection des partenaires, la relation avec ces derniers, la tarification, la commande, les matériels et produits choisis, leur utilisation, l'impact chez le client, jusqu'au recyclage, la destruction ou la réforme.

es performances et indicateurs achats.

La Direction des Achats doit permettre d'accompagner la performance du Groupe en proposant en interne à la force commerciale et opérationnelle un service efficient : conseil et accompagnement, tarifs et conditions négociés, solutions innovantes pertinentes déployables en clientèle, suivi des performances et indicateurs achats.

- 📄 **Tendre vers un panel de prestataires rationalisé au maximum pour favoriser des partenariats durables**
- 📄 **Recentrer l'exploitation et le commerce sur leur cœur de métier**
- 📄 **Proposer un catalogue innovation renouvelé**



## Sélection des prestataires

Un des enjeux de la Direction des Achat est de s'orienter vers des achats durables et socialement responsables, aux impacts environnementaux minimums, et avec une éthique affirmée.

La Direction des achats consulte systématiquement plusieurs prestataires pour un même type d'achat.

Les critères de choix des fournisseurs sont objectifs et impartiaux (prix, qualité, engagements RSE).

Les relations de partenariats sont fondées sur des principes de transparence et d'intégrité.

Nous sommes attachés à favoriser les circuits courts et à travailler avec

des entreprises locales, beaucoup de TPE et de PME, ainsi qu'avec des entreprises adaptées, ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) qui permettent une insertion économique.

**Nous devons être un modèle en matière de responsabilité sociétale.**

Pour sceller ce partenariat, Stem Groupe et son prestataire, en son nom et, au nom et pour le compte de ses propres prestataires, se co-engagent en signant la charte Prestataires Externes.

Stem Groupe se réserve le droit de solliciter du fournisseur ou du sous-traitant la preuve qu'il s'est bien conformé aux prescriptions de la présente charte et éventuellement de procéder ou de faire procéder à des audits.

## CHARTRE PRESTATAIRES EXTERNES

### STEM GROUPE

Afin de témoigner de notre volonté d'encourager le développement, au sein de notre organisation, de pratiques responsables en cohérence avec les enjeux liés à nos activités et à notre territoire d'implantation, nous adhérons aux engagements suivants :

1. Respecter les Droits de l'Homme et la législation du travail : travail des enfants, temps de travail, égalité des chances et des sexes, discrimination, diversité...
2. Lutter contre la corruption
3. Promouvoir l'éthique et la transparence
4. Limiter et prévenir ses impacts sur l'environnement et favoriser l'éco-conception et l'upcycling
5. Respecter et appliquer le devoir de vigilance
6. Avoir une démarche de prévention des risques (santé, sécurité, bien-être)
7. Respecter la confidentialité des informations et la réglementation sur la protection et la sécurité des données personnelles
8. Résoudre les conflits à l'amiable
9. Instaurer un partenariat durable
10. Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise

Pour STEM Groupe

Responsable Achats Groupe

Pour le prestataire

Nom de la société : .....

M-Mme .....

Fonction : .....

Signature : .....

Cachet : .....

## Evaluation des prestataires

### Evaluation interne

A minima tous les 2 ans, la Direction des Achats évalue les fournisseurs et les sous-traitants via un questionnaire, complété directement par les utilisateurs de l'ensemble des filiales, afin de connaître leur niveau de satisfaction.

L'analyse de ce questionnaire permet :

- “ De s'assurer et d'assurer aux filiales que le produit ou le service fournit, répond en tous points à leurs exigences, et garantit ainsi, la qualité des prestations,
- “ D'ajuster les achats aux évolutions du marché,
- “ De maintenir, avec nos prestataires, un partenariat privilégié,
- “ De définir des plans d'actions si nécessaire.

### Evaluation externe

L'évaluation externe complète l'évaluation interne.

Un questionnaire portant sur les aspects de responsabilité sociétale, mais également, d'environnement, de qualité et de sécurité, est envoyé également à minima tous les 2 ans, à l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants partenaires de Stem Groupe.

Les réponses à ce questionnaire permettent de mesurer dans un premier temps, le niveau d'engagement de nos partenaires, notamment en matière d'achats responsables, et dans un second temps, les évolutions de leurs engagements.

### Résultats des évaluations

Aux vues des résultats cumulés des 2 évaluations, les fournisseurs et sous-traitants sont répartis en 3 catégories.

Ceux ne répondant que partiellement aux objectifs fixés par Stem Groupe, devront proposer des plans d'actions. L'absence de mise en place de ces plans d'actions pourra conduire Stem Groupe à décider de sanctions plus ou moins lourdes.

## Audit fournisseurs

Dans le cadre de son système de management qualité environnement, Stem Groupe se réserve la possibilité de réaliser un audit fournisseur par le biais de la Direction Qualité Environnement ou de la Direction des Achats. L'objectif est double :

- “ Vérifier et s'assurer d'une part, de la conformité des produits et prestations achetés,
- “ Acquérir, d'autre part, des informations en dehors du champ habituel des échanges administratifs et commerciaux.



*« La fonction Achat a un rôle primordial à jouer dans le contexte économique et environnemental actuel. La rationalisation des achats, l'aspect qualitatif (produits, services, ...), l'intégration du volet RSE et les innovations sont indispensables pour garantir la compétitivité économique de Stem Groupe (coût des achats, impact sur les temps de travail, gestion des fournisseurs...) et avoir une offre de service performante et attractive pour nos clients. Paul Larroche a toute la confiance de la direction pour mener à bien cette mission et je compte sur chacun d'entre vous pour l'aider à réussir. »*

**Bertrand Dartiailh, Président du Directoire Stem Groupe**

# Ethique & Lutte contre la Corruption

## Chartes éthiques

Stem Groupe attache une importance privilégiée à l'Humain et aux relations humaines à travers les qualités professionnelles et morales de ses salariés.

Stem Groupe a construit, depuis plus de 65 ans, son image, auprès de l'ensemble de ses parties prenantes, au travers de son **engagement pour une éthique affirmée**, lequel est présenté dans la Charte éthique Stem Groupe et la Charte éthique achats & négoce.

Cette dimension éthique se décline également au travers d'actions particulières, réparties en actions de sensibilisation des acteurs clés d'une part, et procédures de contrôle d'autre part.

### Focus sur le Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD

Stem Groupe met en œuvre au quotidien les actions nécessaires pour être en conformité avec le RGPD.

Nos actions comportent notamment :

- ☒ La signature à l'embauche par l'ensemble des salariés qui travaillent dans les locaux des filiales du document « engagement de confidentialité RGPD ».
- ☒ Une clause dans les contrats de travail qui prévoit la liste des organismes qui peuvent être concernés par le traitement de leurs données personnelles.

**Une question relative au RGPD ?**

**Adressez-la au Délégué à la Protection des Données  
(DPO) de Stem Groupe !**

**[rgpd@stemgroupe.fr](mailto:rgpd@stemgroupe.fr)**

## CHARTE ETHIQUE STEM GROUPE

1. **Abolir toute forme de corruption (pots de vin, extorsion de fonds), de trafic d'influence, d'entente illégale et de conflit d'intérêt.**
2. **Proscrire le travail forcé, dissimulé et de façon générale illégal (prêt de main d'œuvre).**
3. **Refuser tout harcèlement moral ou physique.**
4. **Condamner la discrimination à tous les niveaux (vie professionnelle de nos salariés, demande client, traitement de nos fournisseurs).**
5. **S'opposer à toute pratique déloyale, anti-concurrentielle et garantir une politique tarifaire responsable ainsi que le respect des obligations contractuelles.**
6. **Promouvoir la bienveillance et la confiance mutuelle entre Stem Groupe et ses collaborateurs.**
7. **Garantir la santé et la sécurité de tous nos salariés dans l'organisation des postes de travail.**
8. **Assurer la confidentialité et la protection des données personnelles de l'ensemble de nos parties prenantes.**
9. **Respecter les engagements pris auprès de nos clients, pour garantir la conformité.**
10. **Faciliter l'intégration de personnes issues de la diversité ethnique, culturelle, ... par l'inclusion et par le développement de supports adaptés.**
11. **Développer les achats responsables.**
12. **Être objectif, impartial et transparent dans chacune de nos actions et prises de décisions.**
13. **Respecter les règles et les lois : par tous et pour tous.**
14. **Privilégier un service plus vert, qui protège la biodiversité, ne surconsomme pas les ressources naturelles et tend vers l'économie circulaire par un choix raisonné de nos produits, matériels, consommables, techniques et méthodes.**
15. **Déployer dans un esprit de responsabilité, notre engagement personnel et collectif, en faveur du Développement Durable.**

Tous ces engagements s'inscrivent dans le respect de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et, des 10 principes du Global Compact.

Corinne POIGNART  
Secrétaire Générale

## Acteurs de l'éthique : La Direction Commerciale & la Direction des Achats

La Direction des Achats représente Stem Groupe auprès de ses partenaires extérieurs. Elle se doit de respecter une éthique irréprochable.

La Direction Commerciale, est quant à elle, en première ligne pour communiquer auprès des prospects et de nos futurs clients sur nos engagements, notamment éthiques.

La Charte éthique achats & négoce a ainsi vu le jour.

Concernant le négoce, il est particulièrement important d'insister sur :

**Le respect des obligations contractuelles lors du renouvellement d'un appel d'offres concernant le transfert conventionnel.**

Transmission des données relatives aux salariés dans les délais, au moment de la passation du marché. Gestion responsable des reprises et transferts de personnel dans le cadre de l'article 7 de la convention collective nationale de la propreté.

**Une politique tarifaire responsable.**

Ne pas faire de proposition tarifaire anormalement basse ou ne pas vendre à perte. Remettre une offre adaptée, garantissant la réalisation de la prestation dans le respect de la réglementation & assurant le niveau de qualité escompté.

### Un achat de propreté Efficace & Responsable !

La Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés ainsi que les acteurs de la propreté, mettent à disposition des acheteurs de propreté un site internet fournissant conseils, préconisations et recommandations au travers de bonnes pratiques d'achat de prestations de propreté.

## CHARTE ETHIQUE ACHATS & NEGOCE

1. Agir dans l'intérêt du Groupe avant son propre intérêt
2. Ne pas favoriser les connaissances personnelles
3. Faire preuve de professionnalisme et d'intégrité
4. Être transparent
5. Être hermétique à toute forme de manipulation et de corruption
6. Être objectif
7. Décliner les rétributions et avantages financiers
8. Être impartial
9. Eviter toute familiarité ou lien personnel
10. Ne pas prendre part au capital d'un partenaire
11. Respecter la confidentialité
12. Refuser les cadeaux et invitations d'un montant supérieur à 150€ annuel

Corinne POIGNART  
Secrétaire Générale

## Contrôle de conformité

La Direction Financière et la Direction des Ressources Humaines et Juridique, jouent le rôle de lanceurs d'alerte auprès de la Secrétaire Générale, si elles détectent des déviances par rapport, à la Charte éthique ou, aux normes réglementaires.

Au-delà, c'est chaque collaborateur qui est garant de cette conformité dans le champ de son poste de travail.

### Direction des Ressources Humaines et Juridique

Par son travail de veille réglementaire active, elle s'assure du respect des obligations réglementaires relatives à la lutte anti-corruption, et à leurs évolutions.

Elle réalise les descriptions de poste des fonctions clés de l'entreprise.

Elle est le garant du respect par chaque titulaire de poste, de ses obligations en matière de responsabilité éthique, lors :

- du recrutement : une attention particulière est portée sur les profils sensibilisés au respect de pratiques éthiques fortes,
- des campagnes d'entretiens annuels d'évaluation : le respect des obligations en matière de lutte contre la corruption est évalué au même titre que l'objectif métier.

### Direction Financière

Elle contribue par son action à la lutte contre la corruption au travers des procédures suivantes :

- Contrôle de gestion interne (montants et affectations des flux financiers),
- Absence de circulation monétaire en espèces,
- Audits des commissaires aux comptes.

Stem Groupe s'est également doté en 2022, d'un contrôleur de gestion qui élabore et met en place des outils de gestion et de suivi, des procédures et qui vérifie leur bonne utilisation.

## Code de conduite et de lutte contre la corruption

Stem Groupe s'engage à respecter pleinement les lois et règlements applicables aux activités qui sont les siennes. La Charte Ethique ainsi que la Charte Ethique Achats et Négoce établies par Stem Groupe et portées par la Direction générale du Groupe en la personne de la Secrétaire Générale, proscrivent notamment, toute forme de corruption, de trafic d'influence, d'entente illégale et de conflit d'intérêt.

Dans ce code, Stem Groupe rappelle les principes de base relatifs à la lutte contre la corruption.

Il a vocation à identifier les situations à risque ainsi que les règles de conduite à adopter à cet égard.

Il a également pour objectif d'aider les collaborateurs à comprendre et à appliquer les règles d'éthique du Groupe énoncées dans les Chartes éthiques.

Il s'adresse et s'applique à l'ensemble des dirigeants, mandataires sociaux et à tout le personnel de Stem Groupe, holding et filiales, qu'il soit permanent ou occasionnel.

Le respect des principes éthiques détaillés dans ce code permet à Stem Groupe d'améliorer ses performances et de se protéger contre les risques qui pourraient entraver ses activités, compromettre son avenir ou nuire à sa réputation.

Le terme de corruption englobe plus largement les notions de corruption active, corruption passive, trafic d'influence actif et passif.

### Comment agir ?

Les collaborateurs, quelle que soit leur fonction, doivent :

- ☑ Respecter le code et la réglementation régissant l'interdiction de la corruption et du trafic d'influence,
- ☑ Adopter un comportement conforme à la légalité et aux intérêts de Stem Groupe et ses filiales,
- ☑ Vérifier que leurs décisions, actions, abstentions ou avis sont en adéquation avec les lois et règlements applicables ainsi qu'avec les règles du code.

Tout Collaborateur ayant une incertitude sur l'application du code à sa situation et sur la conduite à tenir en cas de difficulté relevant de ses dispositions, doit en référer à son supérieur hiérarchique.

## Dispositif de signalement interne

Le lanceur d'alerte est « *une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.* » Loi Wasserman, 2022.

Tout collaborateur peut signaler des manquements, qu'il a personnellement constaté ou dont il a eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle.

Tout signalement effectué dans le respect de la procédure d'alerte, permet à son auteur de bénéficier du **statut protecteur attaché au statut de lanceur d'alerte**. Ces signalements concernent des cas de fraude, de corruption, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de violation des lois ou encore de délit d'initié.

Un **dispositif d'alerte professionnelle** est accessible à l'ensemble des collaborateurs pour permettre le recueil des signalements.

L'auteur du signalement est informé de la bonne réception de celui-ci et est ensuite informé des mesures envisagées.

Un **dispositif de protection légal** est accordé au lanceur d'alerte et au facilitateur et/ou aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte. La procédure de recueil de signalement garantit la confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, ainsi que **des personnes** visées par le signalement et des informations recueillies.

[information.alerte@stemgroupe.fr](mailto:information.alerte@stemgroupe.fr)



# Ressources Humaines



## Attentif au Bien-Vivre de ses Collaborateurs

Pour Stem Groupe, de culture familiale, fidéliser notre personnel est important. Chacun des collaborateurs doit travailler dans les meilleures conditions qui soient. Les actions en ce sens sont quotidiennes.

La formation est notamment un axe prioritaire. C'est un vecteur de développement des compétences, tant au profit de la qualité de service pour nos clients, qu'au profit de l'épanouissement personnel de nos collaborateurs.

C'est une des missions de chaque encadrant, recenser les savoirs et les savoir-faire des collaborateurs pour optimiser leurs potentiels et les faire évoluer au mieux.

Stem Groupe agit également pour l'inclusion, pour l'accompagnement des personnels en situation de handicap ou éloignés de l'emploi.

Nos équipes des ressources humaines, présentes au sein de chaque filiale, sont formées de manière à pouvoir réussir le recrutement et l'intégration des publics à besoins spécifiques.

Stem Groupe collabore également avec des structures spécialisées dans l'intégration et le placement de personnes éloignées de l'emploi et de personnel en situation de handicap.

**Stem Groupe facilite l'intégration et l'expression de la diversité.**

## Droits de l'Homme

Le respect des droits de l'Homme, c'est en premier lieu, le respect des lois et des réglementations. **Chacun à son niveau en est le garant.**

Le premier maillon, c'est l'encadrement d'exploitation. Il est en contact direct et régulier avec les agents qui travaillent sur le terrain, chez les clients. Il assure un dialogue social de proximité.

### Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines groupe assure un rôle central.

Un membre de l'équipe des Responsables Ressources Humaines, est présent dans chacune des filiales, au plus près du terrain, pour garantir un service plus efficient.

- “ Un expert disponible pour apporter rapidement des réponses,
- “ Une communication immédiate en filiale de toutes les nouveautés ou évolutions réglementaires,
- “ Un contrôle régulier du respect de la réglementation et de la bonne application de la convention collective (rémunérations, ancienneté, ...), notamment via la réalisation d'audits 4 fois dans l'année,
- “ Des réponses rapides aux remarques et questions des salariés.



### Conseil Social et Economique

Les instances représentatives du personnel (IRP) sont présentes dans les filiales.

Quels sont les rôles du CSE ? Il va notamment,

- “ **Représenter** les salariés, en leur permettant, de manière individuelle ou collective, de se faire entendre et de s'exprimer,
- “ **Accompagner les salariés**, en leur apportant des réponses à leurs questions et des informations sur le code du travail, la convention collective, les salaires, l'organisation du travail ou encore la formation.

Il contribue également à promouvoir la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. La plupart du temps, c'est la **Commission de Santé Sécurité et Conditions de Travail**, émanation du CSE, qui analyse et soumet des propositions au CSE dans les domaines suivants :

- “ Les risques professionnels,
- “ Les maladies professionnelles,
- “ Les conditions de travail,
- “ Les actions préventives contre le harcèlement sexuel et moral,
- “ La prévention des risques psycho-sociaux (RPS),
- “ L'hygiène.

## Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Il s'agit d'une disposition réglementaire qui complète les pratiques de prévention implantées depuis plus de 15 ans au sein du Groupe. Le harcèlement, et plus globalement les situations de souffrance, qu'elles soient déclarées ou bien détectées, font systématiquement l'objet d'une enquête et d'une communication aux IRP. C'est une commission paritaire qui conduit l'enquête et assure le suivi. Elle est constituée d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines, de la Responsable sécurité du groupe et de membres des commissions de Santé Sécurité et Conditions de Travail.

### Référent harcèlement CSE

Pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, un référent harcèlement, élu du personnel, est désigné dans **chaque comité social et économique, pour chaque entreprise.**

- Il communique largement sur le sujet pour que l'ensemble des salariés soient informés de ce risque et de leurs droits,
- Il oriente et accompagne les salariés,
- Il informe le responsable hiérarchique des salariés potentiellement harcelés,
- Il est, éventuellement, l'interlocuteur lors de cas avérés de harcèlement au travail,
- Il aide les victimes de harcèlement à constituer leur dossier et à faire valoir leurs droits.

### Référent harcèlement employeur

Un référent harcèlement est également désigné par l'employeur dans les structures de plus de 250 salariés.

- Il crée des actions de sensibilisation et d'information,
- Il met en place des actions de formation,
- Il établit et met en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel,
- Il pilote les enquêtes internes lorsque des agissements répréhensibles sont rapportés ou soupçonnés,
- Il réalise un suivi annuel des signalements de harcèlement sexuel et des suites données à chacun.

### Formation des référents harcèlement

Les référents harcèlement bénéficient d'une formation spécifique pour pouvoir mener cette mission efficacement. Elle leur apprend :

- À reconnaître les signes du harcèlement et à en comprendre les mécanismes,
- Les règles juridiques qui encadrent le harcèlement et les différentes stratégies à mettre en place au sein de l'entreprise pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel,
- À interagir avec les salariés témoins ou victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Au sein du Groupe, ce ne sont pas moins de 18 référents harcèlement qui ont été désignés par le CSE ou par l'employeur.

**Mais ce sont tous les salariés de l'entreprise qui sont acteurs de cette prévention et qui doivent être attentifs à la manifestation de ces situations afin de les faire cesser.**

## Diversité



Stem est signataire de la charte de la diversité depuis le 24 septembre 2015.

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire, établissements publics, collectivités locales ... Tous les acteurs économiques sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes.

*La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.*

*La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences, elle est fondée sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.*

*Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.*

*Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, Stem, nous engageons à :*

- 1. Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.*
- 2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.*
- 3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.*
- 4. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.*
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.*
- 6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.*

## Ancienneté

La proportion de collaborateurs ayant **plus de 5 ans d'ancienneté** dans l'entreprise représente **45,83 %** de l'effectif en 2022. C'est une dynamique positive, puisque c'est presque 2,5 points de plus par rapport à 2021.

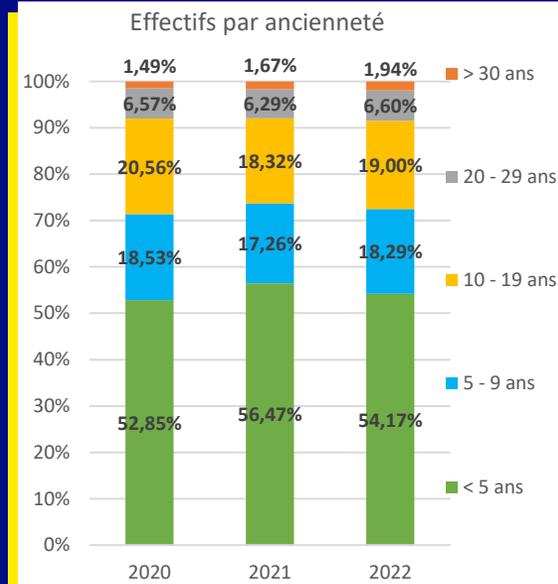
Les collaborateurs, qui sont agents sur les sites de nos clients, représentent plus de 95% de notre effectif.

Le respect des obligations contractuelles lors du renouvellement d'un appel d'offres implique un turnover important chez ces agents notamment. Leur poste est rattaché au marché et au site sur lequel ils exercent leur activité. Les gains ou pertes de marchés s'accompagnent donc d'un transfert des salariés.

Il s'agit d'une gestion responsable des reprises et transferts de personnel dans le cadre de l'article 7 de la convention collective nationale de la propreté. Elle garantit aux salariés affectés sur un marché la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire.

Les pratiques du secteur, et notamment la tendance accrue de mise en concurrence périodique, ne diminue pas le phénomène. Le prix reste le principal critère de prise de décision des acheteurs, et pour réaliser des économies d'échelle, la remise en cause des contrats commerciaux afin de les renégocier est courante.

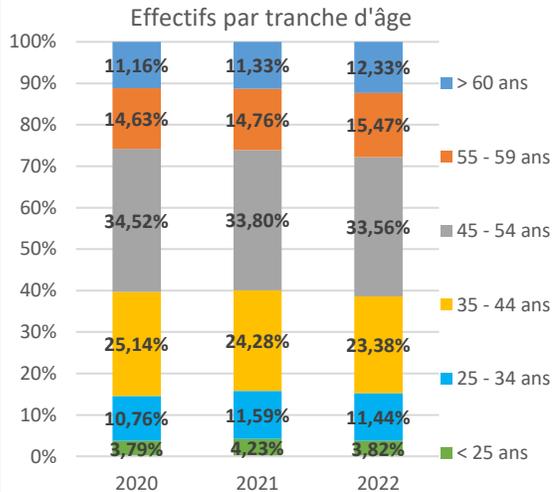
Stem Groupe fait en sorte de communiquer sur ses valeurs, sur ses engagements. Stem Groupe dispose d'une réputation d'employeur responsable reconnue dans le secteur, et se crée les conditions d'un partenariat qualitatif favorable avec l'ensemble de ses collaborateurs et de ses parties prenantes.



## Répartition par tranche d'âge

En 2022, la proportion de salariés âgés de **moins de 45 ans diminue** légèrement d'environ **1,5 points** par rapport à 2021.

Il y a une **augmentation** d'un peu plus de **1,5 points** des salariés de **55 ans et plus**.



## Temps de travail

Ce sont les activités de propreté et de restauration, qui ont le plus recours au temps partiel.

Par nécessité, les entreprises de propreté utilisent les contrats à temps partiel. Les temps d'intervention sur les sites ainsi que la reprise du personnel lors des transferts entre prestataires, limitent beaucoup les aménagements de postes pouvant être faits, et ainsi le nombre d'heures affectées à un salarié.

Pour avoir une mensualisation proche du temps plein, **47% des salariés** dans la profession travaillent sur plusieurs sites et sont **multi-employeurs**. (Le Monde de la Propreté, chiffres clés 2022)

La proportion de **temps plein** par rapport au **temps partiel** augmente de presque **3,5 points** en 2022. Cette hausse est constante depuis 2019.

Afin de diminuer la précarité des emplois, de fidéliser nos salariés et de les impliquer toujours davantage, leurs profils sont disponibles auprès de l'ensemble de l'encadrement.

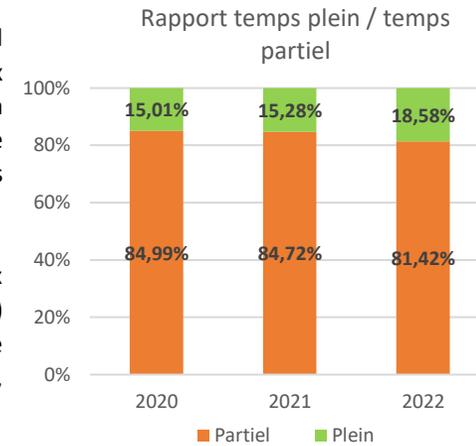
Une application facilite la gestion des augmentations hebdomadaires. Elle comprend une base de données permettant de détecter le personnel disponible et géographiquement proche du lieu de travail.

Nous fixons également des durées de travail hebdomadaires « plancher » souvent supérieures aux minimas légaux autorisés, et nous nous attachons à strictement respecter la durée minimale d'une prestation sur un site, à savoir 1 heure pour les entreprises de propreté.

Pour l'activité de maintenance des réseaux aérauliques, hydrauliques & d'assainissement (Dipan) et pour celle de gardiennage et sécurité (Surgard), ce sont presque 100% des salariés qui sont à temps plein, et ce sont 100% pour l'activité espaces verts (Jem).

Pour la **propreté** les **mensualisations** sont **globalement en augmentation**.

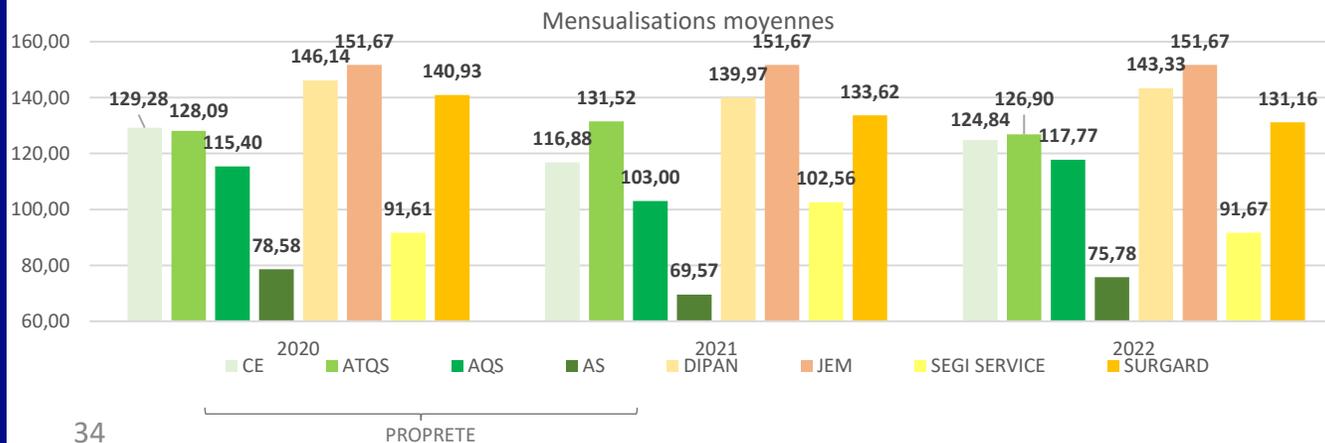
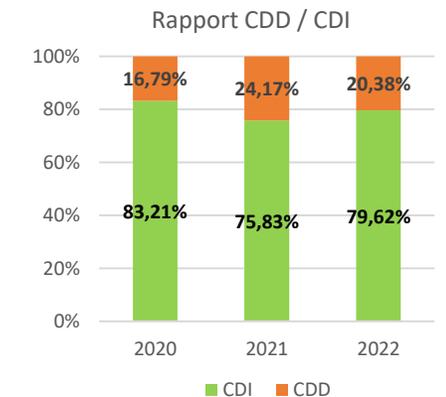
Les effets de la crise sanitaire, avec la suspension de nombreuses activités et la fermeture des locaux de beaucoup de nos clients, s'estompent.



## Rapport CDI / CDD

Notre politique est de favoriser l'embauche d'agents en CDI afin de lutter contre la précarité du travail. La **proportion de CDI réaugmente en 2022**, après une chute en 2021, suite à l'effet Covid 19. Le recours à des emplois en CDD reste nécessaire. Les exigences clients nous conduisent à réorganiser en douceur la gestion de notre personnel. Ainsi il peut y avoir recours temporairement à du personnel en CDD, le temps pour nous de réorganiser les sites et d'atteindre les objectifs demandés par nos clients.

Mais notre objectif reste de favoriser les CDI, c'est pourquoi nous continuons de renforcer nos cursus de formations pour permettre rapidement à nos agents titulaires, de répondre aux demandes de travaux exceptionnels de nos clients, et d'évoluer au sein de l'entreprise.



# Egalité Femmes Hommes

## Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, et met en évidence les axes de progression sur lesquels agir. Il est calculé pour toute entreprise possédant plus de 50 salariés, en tenant compte de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise :

- ☐ Ecart de rémunération femmes-hommes,
- ☐ Ecart de répartition des augmentations individuelles,
- ☐ Ecart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- ☐ Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- ☐ Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Nous publions ces indices sur les sites internet de chacune des filiales. Ils sont également communiqués le mois de leur publication sur les bulletins de payes de l'ensemble des salariés, ainsi qu'au CSE et à la DRIEETS.

### Des index chez Stem Groupe

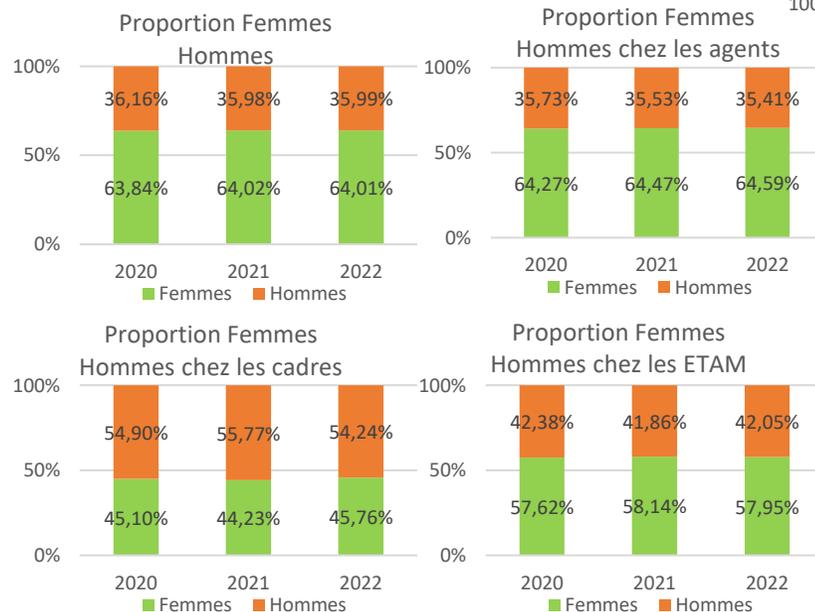
- Axial : 65 points
- Clean Service : 79 points
- ES : 94 points
- L'Eclat d'Alsace : 97 points
- Nettec : 99 points
- Nile : 87 points
- Optinett : 99 points
- Segi propreté : 85 points
- Stem Propreté : 90 points
- Segi Service : 86 points

## Proportion Femmes Hommes

La proportion de **femmes** est équivalente à 2021 et reste **prépondérante**, 64% chez Stem Groupe et au niveau national, (*le Monde de la Propreté, chiffres clés 2022*).

Dans les métiers de la propreté, le taux de féminisation chez les agents est structurellement plus important, que chez les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM). Chez les cadres, le nombre de femmes évolue à la hausse et représente un peu moins de 46% (+1,5 points en 1 an).

Il est dans tous les cas, difficile à appréhender l'évolution de la structure des effectifs dans les entreprises de propreté, car elle reste étroitement soumise aux dispositions conventionnelles, qui garantissent le maintien de l'emploi et des contrats de travail du personnel affecté à un marché acquis ou perdu.



## Rémunérations

Le traitement des écarts de rémunérations et les dispositifs d'évolutions de carrières constitue un autre indicateur social, qui alimente le dialogue avec nos institutions représentatives du personnel.

Dès lors qu'un salarié, femme ou homme, démontre ses capacités techniques ou d'encadrement, et qu'un autre poste peut lui être proposé, son salaire se trouvera valorisé, pour souligner son excellence et maintenir sa motivation.

Les responsables ressources humaines veillent à l'application, à minima, des rémunérations prévues par la convention collective.

Les **rémunérations sont en augmentation** en 2022, à l'exception de la moyenne des femmes cadres.

## Inclusion

### Personnes éloignées de l'emploi

En cohérence avec nos axes de travail actuels, nous développons notre démarche d'accueil des personnes éloignées de l'emploi, et ce, dans un objectif de durabilité : travailleurs handicapés, personnes en réinsertion professionnelle, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée, ou encore insertion de jeunes peu qualifiés, en fin de cursus scolaire ou en état d'échec scolaire.

Des partenariats sont menés avec des associations locales et territoriales, mais également avec des entreprises d'insertion. Elles mettent en œuvre les moyens nécessaires et indispensables pour accueillir, informer, orienter, accompagner ces personnes éloignées de l'emploi dans toutes les démarches qui concernent la formation, la recherche, l'adaptation et le démarrage d'un emploi. Elles facilitent ainsi la rencontre avec l'entreprise en s'engageant à leurs côtés pour les intégrer professionnellement.

Deux partenariats ont été conclus :

- 📌 **ASK Formation**, pour l'embauche de personnes issues d'un dispositif d'insertion via un CQP en contrat de professionnalisation.
- 📌 **Cap Emploi en Essonne et dans le Rhône**, pour l'embauche de personnes en situation de handicap.

Stem Groupe est également engagé avec TRIETHIC, entreprise adaptée, pour non seulement, réduire son impact environnemental, en faisant collecter et recycler ses déchets triés, mais également par ce partenariat, favoriser l'insertion par le travail de personnes éloignées de l'emploi.

Le Groupe a également participé au « **Forum Emploi & Handicap 91** » en mai 2022 et au « **Job Dating Spécial Travailleurs Handicapés** » lors de la Semaine des Métiers de la Propreté en juin 2022.

**Nous avons un objectif commun, réussir l'inclusion de ces personnes éloignées de l'emploi.**

### La lutte contre l'illettrisme

Dans l'ensemble de nos filiales, 67,65% de nos salariés sont de nationalité étrangère, et ce sont **77 nationalités** différentes qui font Stem Groupe. Cette diversité se retrouve dans nos métiers de service. Beaucoup de nos agents maîtrisent peu la lecture et l'écrit du français, et ne le parle parfois que très approximativement.

La branche professionnelle de la propreté, est consciente de ces problématiques, et, met en œuvre des dispositifs de formation adaptés, telles que des formations alphabétisation.

En interne, nous communiquons sur tous les dispositifs existants via notre réseau de Responsables Ressources Humaines, qui sont à l'écoute et à la disposition du personnel pour les aider dans la constitution des dossiers.

**Notre objectif, faire progresser le nombre de demandes qui se concrétisent.**

Malgré cet accompagnement nécessaire, la plupart des demandes n'aboutissent pas. Beaucoup abandonnent leur projet lors de la constitution du dossier, car la mise en œuvre reste compliquée. L'apprentissage est intensif et nécessite un suivi rigoureux. Il est souvent difficile pour un salarié de libérer suffisamment de temps (contrainte multi-employeurs), suffisamment longtemps, pour suivre ce type de formations qui durent de 6 mois à un an. Notre communication et nos conseils font progresser toutefois le nombre de demandes.

En 2019 et en 2020 des formations de **perfectionnement en français** ont été effectuées : en 2019, 2 agents pour 295 heures et en 2020, 1 agent pour 149 heures.

En 2021/2022, 11 personnes ont suivi la **formation alphabétisation** (495 heures), qui prépare au diplôme d'études en langue française (DELFF), délivré par le Ministère de l'Éducation Nationale. Le DELFF peut valoriser un curriculum vitae, et permettre d'obtenir un emploi plus facilement dans une entreprise où la langue parlée est le français. Ce diplôme est reconnu dans le monde entier, et il est valable à vie.

**ZOOM**  
**CHARTRE RECRUTEMENT**  
**INCLUSION**

Une **Charte « Recrutement Inclusion »** sera signée par les Dirigeants de l'ensemble des filiales en 2023.

Chacun s'engagera sur des objectifs qui lui sont propres et qu'il devra atteindre dans l'année.

## Travailleurs reconnus handicapés

Le service Recrutement porte désormais la nouvelle politique en faveur des personnes éloignées de l'emploi.

Depuis de nombreuses années, un référent Handicap Groupe anime la politique handicap. Son rôle est multiple :

- ☒ Former les RRH afin qu'elles accompagnent le personnel dans leurs démarches administratives,
- ☒ Travailler sur les besoins d'aménagements de postes.

Il connaît parfaitement son sujet et rassure l'ensemble des interlocuteurs. Il dispose de la légitimité adéquate pour sensibiliser et accompagner les équipes de terrain et les encadrants. C'est un rouage indispensable à la bonne intégration des publics.

Il multiplie les contacts avec les organismes et interlocuteurs du domaine, et anime le réseau de nos partenaires locaux.

Il conseille...

- ☒ Accompagne à la réalisation de diagnostic
- ☒ Agit pour l'emploi des personnes handicapées
- ☒ Assure la promotion du tutorat spécifique
- ☒ Propose des process
- ☒ Conseille sur les différents contrats et les aides

Il sensibilise & communique...

- ☒ Sensibilise le personnel à la thématique du handicap
- ☒ Informe sur les modalités de reconnaissance
- ☒ Initie des journées d'information
- ☒ Communique sur les réussites

La dynamique engagée depuis plusieurs années a été impactée par la crise sanitaire, mais la proportion de salariés handicapés repart à la hausse en 2022.



## Hélène PONTIE, Responsable Recrutement et Intégration Groupe.

« S'ouvrir au handicap est une vraie conviction chez Stem Groupe. Déjà parce que c'est un sujet de société qui fait partie plus généralement de l'inclusion.

La force, la richesse et la performance d'une entreprise se base sur la diversité des personnes et des potentiels qui la composent.

Travailler sur l'intégration des personnes en situation de handicap, c'est apporter de nouvelles richesses et du potentiel à notre groupe.

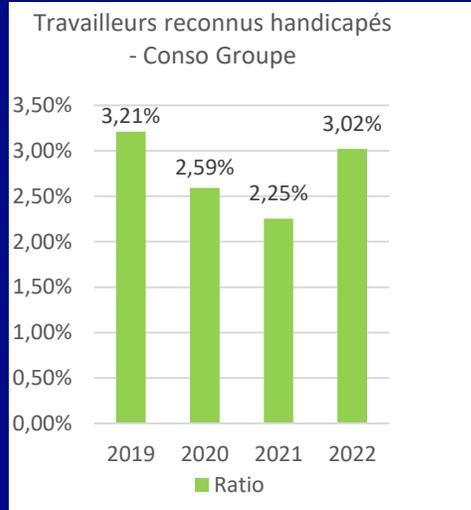
L'objectif est de mettre en place et d'animer dans la continuité une politique handicap proactive, en interne.

Mon rôle en tant que référente handicap est d'animer et de coordonner les acteurs internes autour de différents sujets comme le recrutement et la sensibilisation des équipes au handicap. Je fais la passerelle entre les organismes externes et nos services internes.

Il y a un travail de fond à déployer pour sensibiliser les équipes aux handicaps et les faire aller au-delà des idées reçues afin qu'elles soient davantage ouvertes et proactives sur ces sujets.

Pour le recrutement, il s'agit de se rapprocher de partenaires externes, d'adapter nos postes aux personnes en situation de handicap et d'accompagner ces collaborateurs dans leur prise de fonction pour une intégration réussie.

Nous travaillons déjà avec des partenaires comme Cap Emploi et communiquons auprès de nos équipes mais nous devons aller plus loin, c'est pourquoi nous travaillons en mode projet avec l'Agefiph et son cabinet de conseil partenaire. Nous allons établir un diagnostic handicap, qui va servir à mettre en place un plan d'actions sur une période de 1 à 3 ans avec des objectifs concrets et chiffrés à atteindre. C'est un projet qui va impliquer les services supports centraux du Groupe mais également les équipes support et terrain de nos différentes structures. »



## Emploi & Intégration

### Pilotage en matière d'intégration & de gestion des compétences

Ce pilotage est indispensable. Il sert d'appui aux actions opérationnelles décidées en 2019. Toutes les filiales s'inscrivent dans cette dynamique menée par le Groupe.

Chaque fin d'année nous établissons pour l'année à venir, la synthèse des orientations stratégiques et actions associées à mener. Ce cadre tient compte de notre analyse de risques et d'opportunités, de nos enjeux, de nos ambitions, comme de la nécessité de consolider les travaux en cours.

Depuis 2019, quatre axes de travail sont déclinés en termes de moyens humains et financiers :

- Formation
- Intégration des jeunes
- RSE
- Dématérialisation et Innovation

Le travail sur les compétences est sous-jacent à toutes nos actions. Ces axes de travail alimentent le plan d'actions servant au pilotage de l'entreprise.

## Recrutement

Un recrutement se doit d'être efficace et rapide pour collaborer en confiance avec nos clients, externes mais aussi internes. Il est avant tout basé sur les compétences et l'expérience et pas uniquement sur le diplôme.

Le contexte actuel est particulièrement difficile. Les enjeux sont de trouver la bonne personne, dans les délais les plus courts possibles.

Pour les postes d'agents de service et de chefs d'équipe, le recrutement se fait au plus près du terrain, dans chacune des filiales, par l'encadrement d'exploitation. Pour tous les autres postes, il est réalisé au niveau de la Holding par le Service Recrutement.

Le **Service Recrutement** a été réorganisé en 2021, pour mieux répondre aux demandes provenant des filiales et de la holding, de manière plus efficace, rapide et pertinente. Il se compose de 2 professionnelles du recrutement, au niveau de la holding, et il est relayé dans ses démarches par les Responsables Ressources Humaines présents en filiales.

Les procédures sont dématérialisées pour accélérer la communication du besoin, sa validation et son traitement. Cette dématérialisation des demandes de recrutement permet de suivre de manière fiable, les délais de recrutement.

Un système ATS (Applicant Tracking System), permet de traiter informatiquement les opérations et données relatives au recrutement et à l'embauche. Il filtre automatiquement les candidatures en fonction des critères prédéfinis par l'entreprise. Outre son intérêt majeur pour disposer des profils les plus adaptés, cet outil garantit des recrutements responsables, et respectueux des exigences d'anonymat des candidatures.

**ZOOM**  
Le journal du recrutement

**Nouveauté 2022 !** Chaque trimestre, il fait part de l'actualité du service, présente une revue de presse du secteur ainsi que les nouveaux collaborateurs qui intègrent le Groupe. Il est communiqué à l'ensemble des collaborateurs.

Le recueil des profils s'effectue via :

- Une veille permanente sur nos plateformes de recrutement via notre ATS, et la consultation de notre vivier de candidats.
- La consultation du « réseau de métier », en interne et des RRH.

Il s'agit alors de :

- Détecter parmi nos collaborateurs présents, les personnes susceptibles d'évoluer sur le poste ouvert au recrutement,
- Détecter chez nos partenaires ou concurrents les personnes qui indiquent être en attente d'opportunité, donc susceptibles de rejoindre notre Groupe.

Les annonces sont publiées sur le site internet Stem Groupe.

Elles sont également publiées sur « **Diversifiezvos talents.com** » pour **démultiplier les mises en relation des entreprises avec des candidats évalués non plus uniquement sur leur CV mais sur leur potentiel et leur personnalité**, ainsi que sur le site de l'**AGEFIPH qui est destiné à un public en situation de handicap**.

L'intégralité de nos postes est consultable par nos collaborateurs.

**Stem GROUPE** AVRIL 2022 | VOL. 1

### LE JOURNAL DU RECRUTEMENT

Plus de 150 candidats sollicités depuis le 01/01/2022

40 postes en cours de recrutement

17 candidats recrutés depuis le 01/01/2022

#### LA REVUE DE PRESSE DU RECRUTEMENT

Opinion | Recruter dans le monde d'après : les enjeux pour 2022 | Les Echos

Dans cet article paru dans Les Echos au mois de février 2022, l'auteur nous indique les critères essentiels pour les candidats dans le choix de leur entreprise.

Aujourd'hui, les candidats aux métiers « qualifiés » veulent en employer avec des valeurs, une vision et une éthique : « tends que candidats aux métiers « moins qualifiés » souhaitent une amélioration de leur condition de travail.

L'acteur ouvre la réflexion à trois pistes pour améliorer son recrutement :

- Une politique inclusive flexible et en cohérence avec les valeurs de l'entreprise
- Le développement de la mobilité interne pour accompagner les talents déjà présents
- Le renforcement de la flexibilité pour favoriser l'équilibre pro/perso

Sélecteurs : ces secteurs où la rémunération aggrave face aux problèmes de recrutement - Capital.fr

Le caractère dynamique de l'actuel marché du travail entraîne des difficultés de recrutement chez certains employeurs. Pour faire face à cette pénurie de main-d'œuvre, de plus en plus d'entreprises font le choix d'investir la rémunération de leurs salariés, d'améliorer leurs conditions de travail et encore de réduire leurs exigences quant aux profils des candidats.

Le service recrutement s'attache à trouver des solutions pour répondre à ces nouvelles contraintes.

#### COMMENT NOUS ADAPTONS-NOUS AU MARCHÉ EN FONCTION DE VOS BESOINS ?

M&A / Recrutement - Chargé d'affaires : modification du titre de nos annonces par Chargé de Développement Commercial afin d'attirer plus de candidats.

M&A - Chargé d'affaires : rédaction d'une nouvelle fiche de poste suivant le profil d'agent autonome expérimenté dans le commerce mais ayant l'état d'esprit commercial

Impacteur : réalisation de réponses de travail autour des compétences clés nécessaires au poste afin d'élargir les prises de recrutement

De manière plus générale, nous réalisons des démarches de chasse sur les critiques et réseaux sociaux afin de vous apporter plus de candidats qualifiés.

Nous réalisons également une veille sur les réseaux de réputation, notamment pour le commerce et l'expansion.

## L'intégration des nouvelles compétences

### Une phase clé

La Phase d'Intégration est pour **50% dans la réussite de la relation avec le nouveau collaborateur**. Son intégration, pour qu'elle soit réussie, passe d'abord par une phase d'apprentissage puis doit devenir une véritable adhésion entre les 2 parties, que chacune soit en adéquation avec la nature du poste et les attendus.

Les modalités d'intégration doivent être en cohérence avec les attentes du candidat en matière de missions et de rôle. Les engagements et promesses prises lors du recrutement doivent être conformes à la situation effective constatée par le nouveau salarié lorsqu'il arrive dans l'entreprise.

Nous y sommes particulièrement vigilants car le premier facteur de démotivation ou de mise en retrait d'un nouveau collaborateur provient, de la différence entre les informations et engagements communiqués lors du recrutement et la réalité constatée une fois en poste.

La procédure d'intégration est le second acte de management, après le recrutement, vécu par le nouveau salarié. Elle influence sa perception de l'entreprise et donc sa motivation. C'est pourquoi cette phase est traitée avec la plus grande rigueur au sein du Groupe et que la procédure d'intégration a été formalisée par l'élaboration d'un plan d'intégration comportant certaines étapes essentielles et incontournables comme par exemple, un moment d'accueil individualisé, la nomination d'un tuteur, la remise et la transmission de documents, une information systématique des grandes données de l'entreprise et des clients, une visite organisée des locaux, une information sur les règles de vie (pauses, restauration, ...).

Le processus d'intégration débute par des actions de formation qui s'échelonnent tout au long de la collaboration. En amont de cette intégration, une cartographie des compétences à acquérir est réalisée. Il est indispensable de **s'assurer de la maîtrise des compétences socles avant d'élargir le périmètre de travail**.

Dans la perspective d'une plus grande réactivité et proximité, les responsables ressources humaines dans les filiales, sont de véritables relais, au plus près du terrain.

Plusieurs étapes de bilan sont prévues durant cette période, afin de détecter les difficultés éventuelles, de faire un état des lieux et de réévaluer au besoin le plan d'acquisition des compétences, ainsi que de faire le point sur la nécessité de formations complémentaires ou d'un accompagnement renforcé.

## ZOOM

### Parcours Inspecteurs

### Les acteurs de l'intégration

**Premier acteur** → Le **collaborateur** qui rejoint l'entreprise. Il est dans une démarche volontariste et proactive, en vue d'acquérir les savoir-faire et savoir-être nécessaires pour être opérationnel.

**Deuxième acteur** → Le **binôme** ou le **tuteur**, c'est un pair. C'est un professionnel dont les compétences aussi bien techniques que pédagogiques sont reconnues. Il accueille le nouveau collaborateur au cœur de son métier.

**Troisième acteur** → Le **supérieur hiérarchique**, le pilote de l'intégration. Il assure le bon déroulement du parcours d'intégration. Il intervient dans la durée sur le cœur du métier.

**Quatrième acteur** → Les **collaborateurs des fonctions transverses**, les **spécialistes techniques**. Ils accompagnent de manière précise et pointue, en apportant conseils et méthodes. Ils contribuent à l'acquisition opérationnelle des savoirs.

C'est un parcours d'intégration dédié aux inspecteurs. L'objectif est de leur communiquer les valeurs et la Politique RSE du Groupe ainsi que de les accompagner dans leur nouveau poste de travail.

Ce parcours va s'articuler autour de 2 phases d'apprentissage :

- ☒ en **interne** avec leurs « pairs », avec des intervenants des services QSE, RH, Formation et en immersion dans leur secteur d'intervention avec un responsable de secteur ou un responsable d'exploitation :
  - présentation des sites, des clients et des équipes,
  - accompagnement sur certains sites, conseils sur l'organisation, le management des équipes et la relation client,
  - accompagnement sur une action de contrôle qualité.
- ☒ en **externe**, un cycle de formation « Responsable de secteur » d'une durée de 10 jours composé des modules suivants :
  - les techniques professionnelles
  - le management d'équipes
  - l'organisation de chantiers
  - l'hygiène et la sécurité
  - le droit du travail sur les chantiers
  - le rôle commercial de l'encadrement d'exploitation

La première session aura lieu en 2023.



## Deux étapes incontournables de l'accueil du collaborateur

**1** **L'accueil dans l'entreprise** : on lui remet et explique le livret d'accueil du salarié. Ce livret comporte des informations propres à l'entreprise (adresse, plan d'accès, coordonnées, organigramme, convention collective) et contient des informations générales :

- Les dispositions relatives à l'emploi (formalités à l'embauche, congés, mutuelle, ...)
- Les consignes générales à respecter chez le client
- La politique qualité environnement
- La RSE
- Les bonnes pratiques environnementales
- Les règles générales de sécurité
- La conduite à tenir en cas d'accident
- Les principaux risques du métier
- Les équipements de protection individuelle
- L'étiquetage des produits chimiques
- Les risques routiers



**2** **L'accueil sécurité sur site** : il bénéficie également d'un accueil sécurité, et ce qu'il soit en CDI ou en CDD.

Il se réalise sur le ou les sites sur le(s)quel(s) le salarié va travailler, et consiste à lui présenter de façon détaillée et précise, l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité :

- La circulation au poste de travail
- Les actions en cas d'urgence
- Les risques et les moyens de prévention (plan de prévention)
- Les consignes de sécurité générales et propres au site
- Les écogestes
- Les gestes et postures
- Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle

Si le salarié est en CDD, cet accueil sécurité est dit « renforcé », et vise à bien s'assurer de sa compréhension des consignes. Il bénéficie également d'un accompagnement privilégié durant toute sa mission.

Cet accueil est également réalisé lors de la reprise d'un salarié à son poste de travail suite à un accident du travail, une maladie professionnelle, une absence pour longue maladie, après un presque accident ou lors d'une modification de son poste de travail qui entraîne des changements en termes de sécurité.

## Le tutorat

Aujourd'hui, la proportion de salariés de moins de 25 ans représente moins de 4 % de l'effectif du Groupe. Notre profession peine à mobiliser les jeunes pour les métiers de la propreté. Le recrutement et l'intégration régulière d'alternants en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, est une réelle opportunité de dénicher le plus tôt possible les talents de demain.

Pour la propreté, un partenariat est noué avec l'**IHNHI**, organisme de formation en hygiène, propreté et environnement.

Au sein du Groupe, le tutorat est une démarche à la fois interactive, car elle met l'accent sur l'échange entre l'apprenant et son tuteur, et également projective, car elle accompagne l'apprenant dans son développement des compétences pour maîtriser les exigences de sa future fonction.

Elle est basée sur 2 fondements :

- 1** Elle est obligatoire et, s'impose aux parties contractantes,
- 2** Elle a une durée limitée dans le temps.

Le tuteur n'est pas choisi par hasard et, avant d'accompagner un apprenant, il doit satisfaire à certaines compétences que sont l'accueil et la transmission des savoirs. Pour cela, il participe notamment à des groupes d'analyse et d'échange des pratiques.

**En 2022, ce sont 25 alternants et 6 stagiaires qui ont intégré nos équipes !**



## CHARTE DU TUTORAT

### L'apprenant

- S'impliquer dans l'échange, s'exprimer dans le respect de l'autre, faire part de ses difficultés, questionner avant d'affirmer, être attentif
- Adopter un comportement favorisant son intégration
- Respecter les engagements pris (tâches confiées, ponctualité, disponibilité, planning et objectifs entre les séances...)
- Accepter l'évaluation

### Le Tuteur

- Mener à bien l'accompagnement personnalisé
- Accueillir l'apprenant, présenter l'entreprise, le site, l'équipe en précisant l'objectif de la démarche et veiller à son intégration
- Communiquer à l'avance les périodes d'accompagnement et d'évaluation
- Fixer en début de séance les objectifs
- Faciliter l'échange : s'exprimer dans le respect de l'autre, questionner avant d'affirmer, utiliser les faits observés pour favoriser l'application des bonnes pratiques
- Mettre l'apprenant en situation de réaliser ses missions
- Fixer des objectifs d'amélioration entre chaque séance
- Ajuster les parcours d'accompagnement en fonction de la progression de l'apprenant
- Apprécier les acquis professionnels avec l'apprenant et communiquer l'évaluation conjointe à sa hiérarchie

**A son arrivée**, la charte du tutorat est signée par l'alternant et par son tuteur, et une brochure de suivi personnalisé lui est remise.

Un bilan de compétences initial est réalisé par les formateurs internes. Ensuite, **chaque mois**, un entretien a lieu avec la responsable ressources humaines (RRH) de l'entreprise.

Au bout de **4 à 6 mois**, ou en milieu de parcours, une réunion avec la RRH, des intervenants de fonctions transverses ou d'un formateur interne, le tuteur, permet de s'assurer du bon déroulement de la mission.

Au bout d'**un an** ou en fin de parcours, une autre réunion a lieu entre ces mêmes acteurs pour valider le bon déroulement du parcours.

## Fidéliser par la Qualification

Nos **salariés** sont notre **pilier**, et notre valeur ajoutée repose sur leurs compétences. Le Groupe agit sur l'employabilité de ses salariés.

- “ Maintenir leurs compétences pour toujours être en parfaite adéquation avec le poste de travail
  - “ Développer leurs compétences, pour leur offrir de nouvelles perspectives.
- Ces compétences sont non seulement le **savoir** et le **savoir-faire** mais également le **savoir-être**.

L'enjeu est majeur. Les évolutions et innovations tant techniques que relationnelles, sont nombreuses et permanentes, et le Groupe développe ainsi son attractivité, dans un contexte de plus en plus tendu et concurrentiel.

Stem Groupe s'appuie sur une véritable politique de gestion des emplois et des compétences. Dans nos métiers de service, l'encadrement de proximité a un rôle primordial à jouer car, c'est lui qui, via les entretiens professionnels et les entretiens d'évaluation, va identifier et recenser les savoirs et les besoins des agents. Ainsi, au regard des nécessités de l'entreprise, de véritables opportunités d'évolution leur sont proposées.

**La sécurisation de nos organisations par des compétences clés partagées, par des salariés multi-compétents, pour garantir la continuité de service à tous les niveaux, permet également à nos salariés de se diversifier, et d'accéder ainsi à une mobilité transversale.**



## La Formation

La formation est gérée par le **service formation** de la Holding. Il épaula les filiales, notamment pour élaborer avec chacune d'elles, le **plan de développement des compétences**.

Cela passe par la réalisation du plan de formation prévisionnel pour l'année à venir, de manière à anticiper le volume et la typologie des formations qui devront être réalisées, et ainsi mieux les planifier.

Ces formations sont le plus souvent liées au métier et à la sécurité, et ont généralement des durées de validité et des périodicités de renouvellement connues.

Elles peuvent être également demandées par les salariés lors de leurs entretiens professionnels, ou bien, sont nécessaires dans le cadre de la prise de nouveaux marchés (réglementaires, exigences clients).

Le catalogue proposé répond aussi bien aux besoins courants qu'aux besoins plus spécifiques des filiales.

Le service formation est l'interlocuteur privilégié de l'organisme de formation et se charge de l'ensemble des formalités administratives et pratiques, liées à l'organisation d'une session de formation.

Enfin, il s'assure de la bonne utilisation du budget formation.

## Formateurs internes

En 2018, pour encore mieux accompagner nos filiales et nos collaborateurs dans leurs missions, et adapter la formation aux besoins spécifiques de chaque site client, le Groupe s'est engagé encore plus par la création d'un **pôle de formateurs internes**.

Aujourd'hui, il fait partie intégrante du service formation. Les formateurs internes sont d'anciens exploitants, avec de nombreuses années d'expérience, qui ont souhaité réorienter leur carrière.

Leurs atouts :

- “ Rigueur et déontologie,
- “ Observateurs privilégiés des évolutions et des attentes,
- “ Compétents pour analyser les besoins,
- “ Formés à l'ingénierie de formation et à la pédagogie,
- “ Réponses pertinentes aux demandes de formation,
- “ Même culture et partage des valeurs Stem Groupe,
- “ Valorisation de leur expertise métier.

Les interventions des formateurs internes peuvent être liées à des besoins exprimés par les filiales (exploitants, directeur d'agence, clients...), par exemple lors de la prise d'un nouveau marché, pour démarrer l'exploitation d'un site, mais également, à des besoins révélés lors de contrôles ou d'audits sur site qui mettent en évidence certaines problématiques, et le besoin d'un recours à des formations.

Ils réalisent des formations métier (poste de travail, décapage ou encore lavage mécanisé), des formations santé sécurité (gestes et postures, prévention des troubles musculosquelettiques), des formations sur le savoir être (attitudes de service), des formations environnement (écogestes).

### Formation externe

Il y a toujours davantage d'hommes que de femmes formés en externe, mais l'écart se réduit de plus de 9%.

Signal très positif, les nombres de jours et d'heures de formation augmentent à nouveau cette année.

**10,19 % de l'effectif a été formé.**

### Formation interne

La proportion de femmes formées par rapport aux hommes réaugmente après un équilibre en 2021.

A l'inverse de la formation externe, les nombres de jours et d'heures sont en diminution cette année. Cette tendance s'explique par l'absence d'un formateur interne par rapport à l'année dernière.

**12,52 % de l'effectif a été formé.**



### Evolution globale de la formation

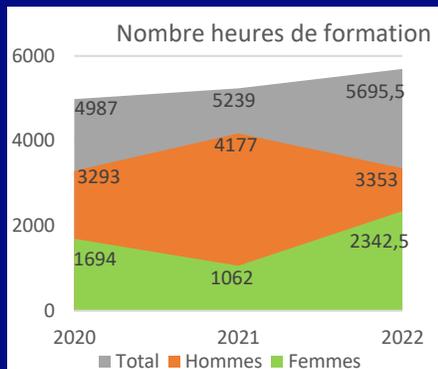
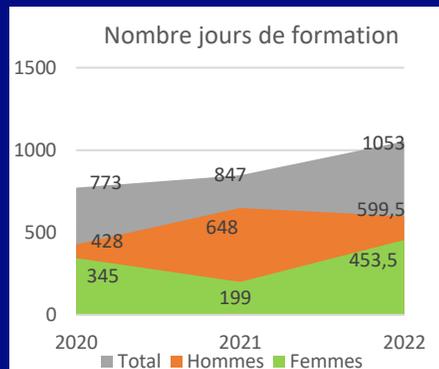
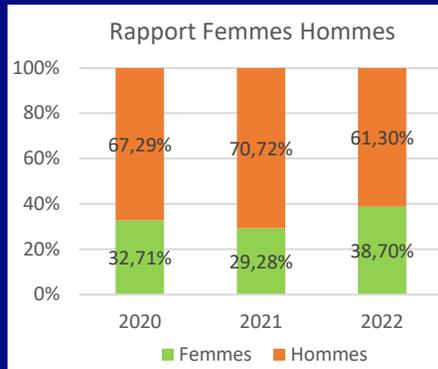
Au global, en regroupant les chiffres de la formation interne et de la formation externe, il y a un équilibre entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes formés.

Le nombre total de jours de formation diminue légèrement et le nombre d'heures est stable.

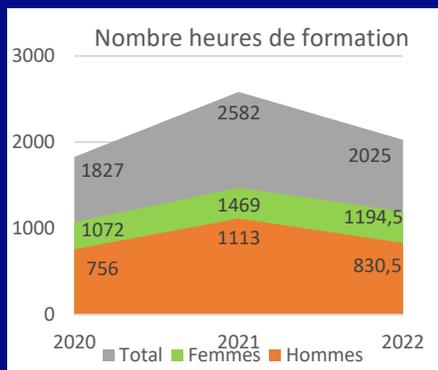
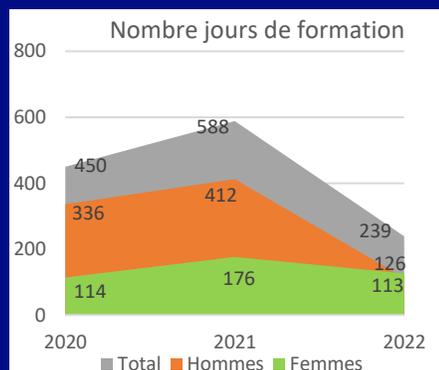
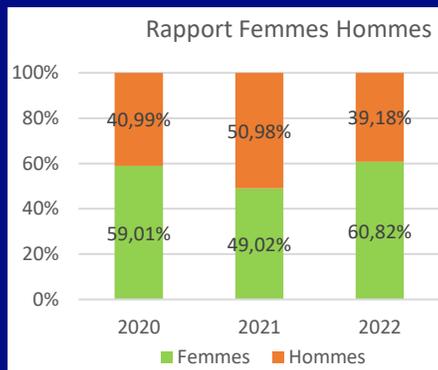
**22,71% de l'effectif a été formé.** C'est un peu moins qu'en 2021, où 25,37% de l'effectif avait été formé, mais beaucoup plus qu'en 2020, avec 16,85%.

Cette année, ce ne sont pas moins de 37 catégories de formations qui ont été réalisées en externe et 14 en interne.

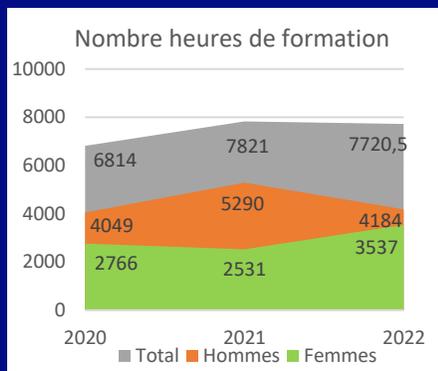
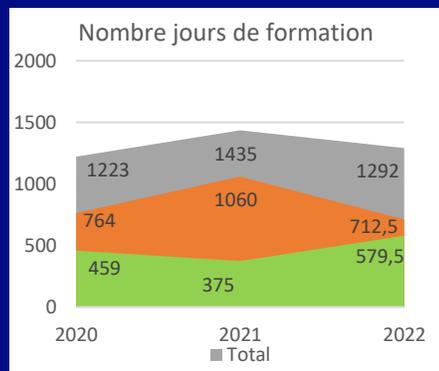
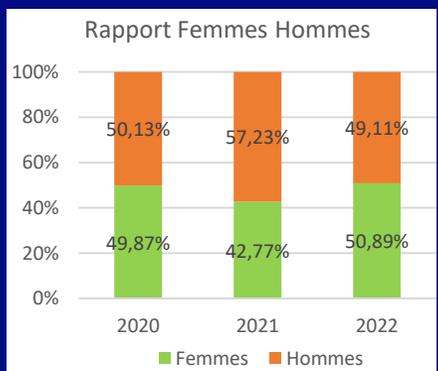
E  
X  
T  
E  
R  
N  
E



I  
N  
T  
E  
R  
N  
E



G  
L  
O  
B  
A  
L



Le **Certificat de Qualification Professionnelle** (CQP) est mis en œuvre et délivré par la branche professionnelle et a pour objectif de faire reconnaître les savoir et savoir-faire dans un domaine d'activité donné et nécessaire à l'exercice d'un métier, en attestant de la maîtrise des compétences.

Les titulaires de ces CQP peuvent ainsi les faire valoir non seulement au sein de leur entreprise mais également au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

En 2019, 5 collaborateurs ont préparé et obtenu un CQP, 5 autres collaborateurs en 2020 et 10 autres en 2021.

En **2022, ce sont 9 collaborateurs qui ont suivi le cursus CQP, pour un total de 1921 heures.**



## ZOOM

### Recrutement & Non-Discrimination

Le service formation en collaboration avec le service recrutement, ont développé un module de formation intitulé « **recrutement et non-discrimination** ».

Cette formation s'adresse à l'ensemble des personnes impliquées dans le process de recrutement : dirigeants, responsables de service, RRH et directeur exploitation Elle a pour objectif de les former aux principes de non-discrimination.

En **2022, 67% des managers ont été formés.**

L'objectif 2023, est que 80% des managers soient formés.

## La Promotion Interne

Véritable pilier pour l'ensemble des filiales de Stem Groupe, la Promotion Interne est une réelle source de motivation pour nos salariés.

Lors des entretiens professionnels, les salariés qui démontrent leurs performances, leur potentiel, leur capacité, et leur envie pour évoluer, sont identifiés. Ils sont alors guidés dans l'acquisition de nouvelles compétences pour accéder à de nouvelles fonctions qui s'accompagnent d'une politique salariale cohérente, et des formations leur sont proposées.

Ces perspectives professionnelles permettent de **fidéliser nos salariés.**

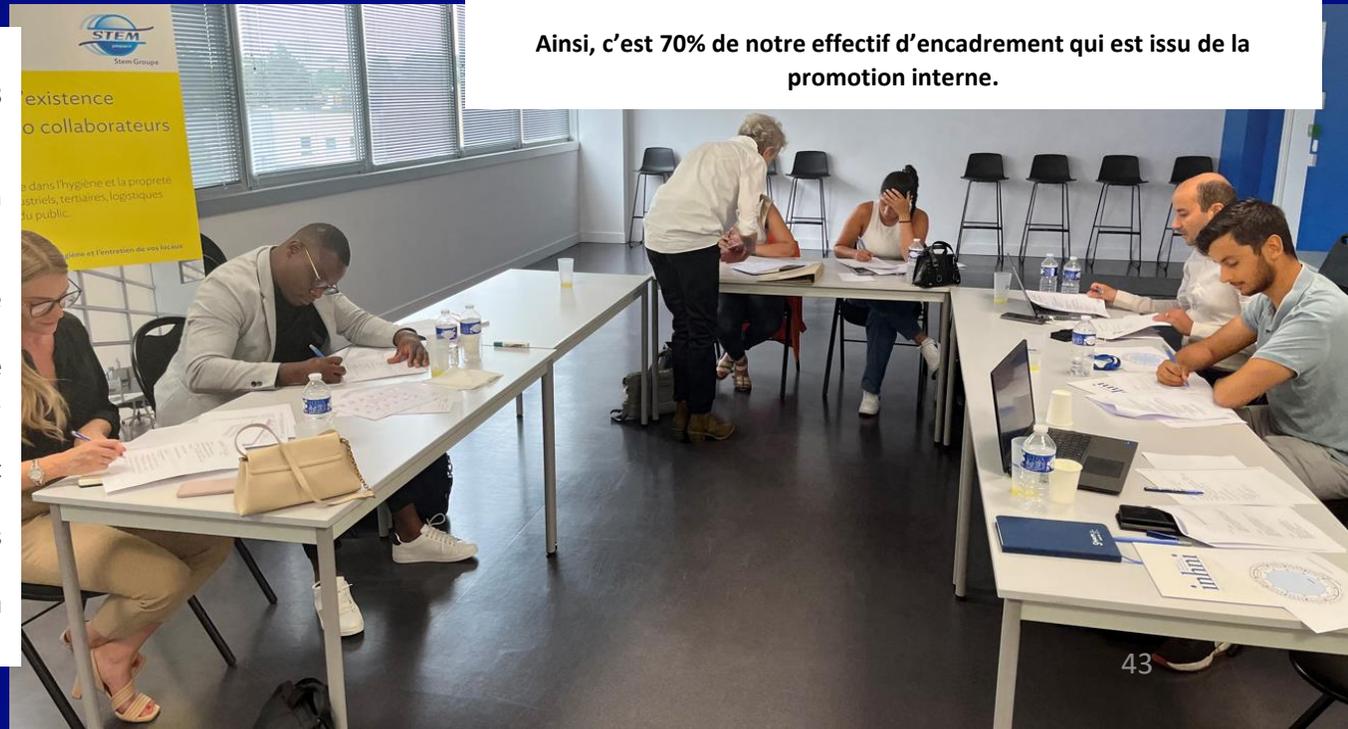
Les exemples, au sein de notre encadrement d'exploitation, ne manquent pas, et ce dans toutes les filiales du Groupe : un commercial devenu dirigeant, des agents devenus chefs d'équipe, des agents devenus inspecteurs, un agent devenu inspecteur avant de passer responsable d'exploitation, des inspecteurs devenus formateurs internes, ou encore un alternant QSE devenu inspecteur, puis responsable d'exploitation, puis directeur d'exploitation, pour terminer directeur de filiale.

**Ainsi, c'est 70% de notre effectif d'encadrement qui est issu de la promotion interne.**

## Quelles formations pour 2023 ?

Au-delà des formations métiers classiques, les filiales devront mettre en œuvre 8 formations qui ont été identifiées comme prioritaires par la Holding.

- 📄 « Gestion de conflits » destinée aux inspecteurs & responsables de secteur
- 📄 « Challenges prévention et sécurité » destinée à l'encadrement d'exploitation et aux correspondants QSE
- 📄 « Acteur Prévention Secours » destinée aux chefs d'équipe
- 📄 « Contrats de professionnalisation » pour les nouveaux Agents de Service (contrat de 6 mois minimum jusqu'à 1 an)
- 📄 « Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté » destinée aux agents de service et chefs d'équipes (acquisition des savoirs généraux - lire, écrire, compter et des savoirs appliqués aux métiers de la Propreté)
- 📄 « Sauveteur Secouriste du Travail » destinée au personnel administratif et personnel d'encadrement
- 📄 « Ecoconduite & conduite en sécurité » destinée aux conducteurs de véhicules d'entreprise
- 📄 « Non-discrimination à l'embauche » destinée au personnel en charge du recrutement



## Organiser le Travail

### Les actions menées

L'organisation des sites se doit non seulement de répondre aux exigences clients mais également de faciliter et de tendre vers un **équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés**.

Nos agents occupent souvent des postes à **temps partiel** et en **horaires décalés, tôt le matin et/ou tard le soir**. Ils travaillent souvent sur **plusieurs sites**, leurs **horaires de travail** sont **fragmentés**. Tout cela va compliquer la vie privée, ne facilite pas l'accès aux transports en communs, et peut aisément isoler socialement.

Dès que cela est possible, en tenant compte notamment de l'article 7 de la convention collective nationale de la propreté concernant les reprises et les transferts de personnel, mais également des exigences des clients, les leviers d'actions suivants peuvent être activés

### Rapprochement lieu d'habitation / lieu de travail

En tenant compte des reprises de personnels lors de l'acquisition de nouveaux chantiers, les salariés sont affectés sur les sites non seulement en fonction des compétences nécessaires mais également en fonction de leur lieu d'habitation. Cette démarche est facilitée par l'utilisation d'une plateforme contenant les adresses des salariés. Il est ainsi possible d'identifier les salariés qui habitent à proximité de tel ou tel client.

Cela permet d'**agir concrètement sur les temps de déplacements entre les sites et le lieu d'habitation**.

### Travail en continu et travail en journée

En fonction de l'organisation demandée par le client selon ses contraintes, l'organisation du site tend vers le travail en continu et le travail en journée. L'objectif est de **limiter le travail fragmenté** ainsi que le travail en **horaires décalé** ou de nuit, qui ne permet pas la visibilité du service rendu auprès des usagers sur place. L'acceptation du travail en journée passe par de la sensibilisation des clients mais également des salariés car il implique une évolution de la mission et des relations client / agent.

### Durée des mensualisations et compléments d'heures

Cela permet de limiter le nombre de sites affectés à un agent et par conséquent de **diminuer le nombre de déplacements intersites**. Moins de sites, c'est également moins de cahiers des charges et d'organisations propres à chaque site. Ainsi, à chaque fois que cela est possible, des compléments d'heures sont donnés aux salariés en CDI pour compléter leur mensualisation, et tendre au maximum vers le temps plein en ayant des vacances plus longues. Ils ont ainsi moins besoin d'en cumuler.

Plus nos salariés sont compétents et polyvalents plus c'est aisé de leur attribuer des heures.

### La dématérialisation des formulaires et les tablettes

Cela **limite bon nombre de déplacements** entre les sites et la filiale, et permet d'être plus présent chez les clients. L'encadrant dispose sur sa tablette des documents dont il a besoin, peut compléter les formulaires et les transmettre immédiatement au bon interlocuteur en filiale ou chez le client (contrôle, embauche, communication, formation, accueil sécurité, évaluation, entretien professionnel, contrat de travail, ...). Il n'a ainsi pas besoin de multiplier les aller-retours entre la filiale et les clients, pour déposer les documents.

### Le télépointage

Il permet de **responsabiliser** les salariés et permet à l'encadrement de réagir rapidement lorsqu'un salarié est absent, pour garantir la **continuité des prestations**.

## Les gains attendus

Les avantages de ces actions sont nombreux.

- “ Améliorer les conditions de travail et de vie en général
- “ Diminuer la probabilité d'accidents
- “ Fidéliser les salariés et limiter le turn-over
- “ Limiter l'absentéisme
- “ Limiter les situations de travailleur isolé
- “ Diminuer le temps passé dans les trajets
- “ Améliorer la qualité de la prestation et la productivité
- “ Améliorer la visibilité du métier
- “ Professionnaliser le métier
- “ Faire monter en compétences
- “ Gagner en réactivité
- “ Augmenter l'efficacité
- “ Gagner du temps et se recentrer sur son cœur de métier
- “ Gagner pour l'environnement (moins de trajets polluants, moins de papier consommé)
- “ Développer le dialogue avec le client et mettre en lumière les besoins réels des bénéficiaires sur les sites
- “ Améliorer la satisfaction de nos clients

**Toutes ces actions renforcent le partenariat gagnant / gagnant pour l'ensemble des parties prenantes.**



# Hygiène, Sécurité, Qualité de Vie & Conditions de Travail

## Politique

La Prévention des risques est un axe majeur pour Stem Groupe.

Chaque salarié doit pouvoir exercer ses missions dans des conditions sécurisées pour éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Cela passe notamment par une parfaite connaissance de l'environnement de travail, par une réduction et une maîtrise des risques professionnels, et par le port et l'utilisation d'équipements de travail et de protection adaptés.

Notre **politique Hygiène Sécurité Qualité de Vie et Conditions de Travail** présente l'ensemble de nos engagements en la matière.

En complément, une feuille de route est établie, pour chaque filiale.

Elle présente les objectifs que la filiale se fixe et qu'elle s'engage à atteindre, en cohérence avec la politique du Groupe, mais également, avec ses propres, contexte, historique et activités.



### POLITIQUE HYGIENE, SECURITE, QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023

L'objectif de cette politique est de permettre à tout salarié présent dans l'entreprise de diminuer son exposition aux risques professionnels liés à sa fonction, tout en vivant harmonieusement sa relation à son travail.

Tous les salariés sont concernés mais aussi les sous-traitants et les fournisseurs intervenants pour Stem Groupe.

Les quatre engagements principaux de notre démarche sont :

#### 1. La protection et la préservation de la sécurité physique et mentale des salariés

Notre objectif est de réduire le nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles mais aussi de garantir une qualité de vie au travail permettant à chacun de s'épanouir.

L'accent est mis sur :

- La formation des salariés. Celle-ci est indispensable pour systématiser les comportements « sécurité » et développer une culture de prévention mais aussi un degré d'autonomie et de responsabilisation des salariés.
- Une organisation de travail tenant compte des contraintes de l'environnement de travail et qui assure la possibilité de « faire du bon travail », reconnu et valorisé et cela dans un environnement sûr.
- La recherche de nouvelles techniques et de matériel innovant permettant de réduire les contraintes et d'assurer des conditions optimales de travail aux salariés.

#### 2. Le strict respect des conditions d'hygiène et de sécurité des clients et des salariés.

La valeur intrinsèque de notre Groupe est d'assurer l'Hygiène et de limiter toute forme d'infection et de propagation de bactéries/virus par :

- L'accompagnement du client dans sa prise de décision et dans ses exigences en matière d'Hygiène.
- La lutte contre toute forme de contamination via des protocoles d'entretien et des mesures de prévention adaptées.

#### 3. Le respect des exigences légales et réglementaires

Nos priorités sont :

- Une évaluation précise des risques liés aux Unités de travail qui permettra de mettre en place des actions de prévention ciblées et pertinentes.
- L'établissement de Plan de prévention conjointement avec le client et les sous-traitants.
- L'accueil et l'intégration de nouveaux embauchés.

#### 4. Une Qualité de vie et conditions de travail dans l'entreprise favorable au bien être individuel et collectif

Notre objectif est le bien être des salariés afin d'avoir un travail de qualité et épanouissant et afin de fidéliser nos collaborateurs. Cela passe en favorisant tout particulièrement :

- La reconnaissance du travail de chacun pour aboutir à la satisfaction client
- Les perspectives d'évolution et montées en compétences
- La cohésion Groupe et la bienveillance mutuelle entre collaborateurs

La réussite de notre politique HSQVCT repose sur l'implication indispensable de l'ensemble du personnel et donc l'engagement affirmé de chaque filiale de Stem Groupe.

Comme nous avons une « attitude service », nous devons nous imposer une « attitude HSQVCT ». Chacun doit adopter les principes de cette politique dans son activité au quotidien.

Le Service HSQVCT en collaboration avec la Direction Générale est à vos côtés pour accompagner la bonne application de cette politique.

Je compte sur votre adhésion pleine et entière. Nous pouvons faire de Stem Groupe une entreprise leader en matière de HSQVCT pour le bénéfice de tous et de chacun.

Direction HSQVCT



# L'accidentologie

## Taux de Fréquence et Taux de Gravité

Le nombre d'accidents du travail global, dans les 2 catégories, avec et sans arrêt, augmente sensiblement depuis 2021, après une diminution constante les 3 années précédentes. En 2022, on dénombre **182 accidents** contre 157 en 2021.

A l'inverse de l'année dernière, ce n'est dû à l'impact de l'activité propreté dont le nombre d'accidents diminue, mais aux autres secteurs d'activité, qui voient tous, leur nombre d'accidents augmenter.

Malgré cela, le **taux de fréquence (TF) Groupe** diminue légèrement et passe de 23,79 à **23,73**.

En revanche, le **taux de gravité (TG) Groupe** est en forte augmentation, en raison de l'augmentation de la durée des accidents de travail sur l'ensemble des activités. Il passe de 1,95 à **2,27**.

Pour la propreté, les taux de la profession sont en 2022 de **32,4** pour le TF et **3,1** pour le TG.

Les chiffres de Stem Groupe, majoritairement composés par les résultats des filiales propreté, prépondérantes en termes de masse salariale et d'accidentologie, sont malgré tout bien en-dessous des chiffres de la profession, à la fois pour le taux de fréquence et pour le taux de gravité. Ce bon résultat se maintient d'année en année.

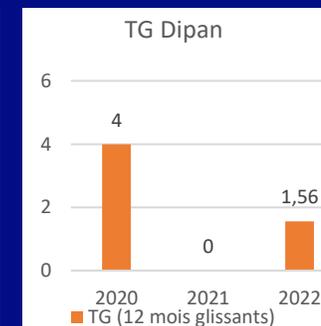
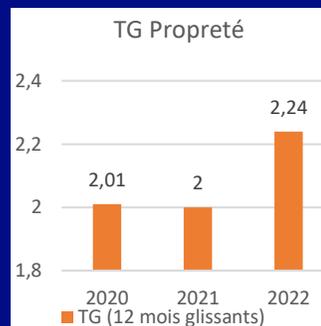
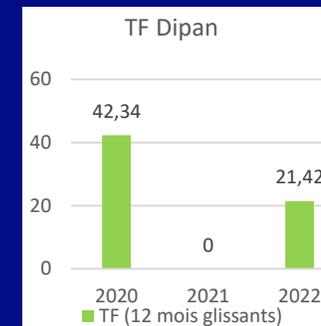
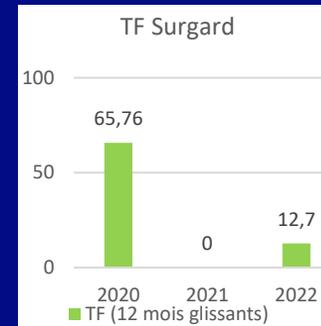
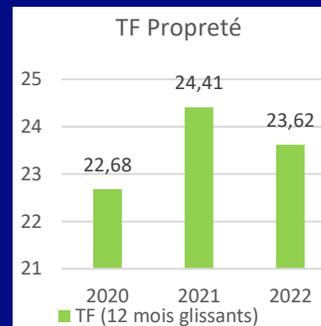
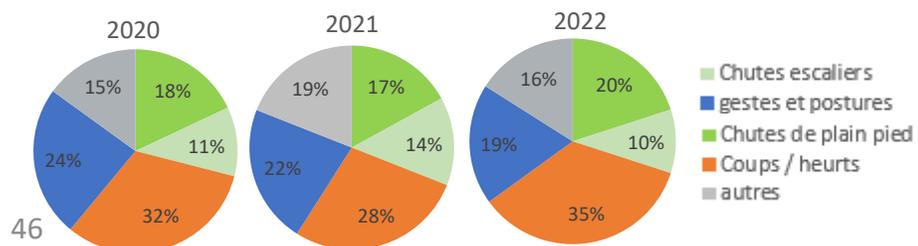
Le nombre d'**accidents de trajet** est de **58** en 2022. Ce nombre diminue à nouveau après une hausse en 2021 (64). Il s'agit pour l'essentiel de chutes et de heurts.

## Typologie des accidents de travail

La typologie « Heurts / coups » réaugmente après une baisse en 2021.

Les « Gestes et postures » continuent de diminuer.

Les « Chutes » restent dans les mêmes tendances.



## Actions menées

Les accidents du travail font l'objet d'une analyse des causes. Elle se fera de manière dématérialisée courant 2023.

Des actions, correctives et préventives, locales sont menées en filiales après chaque accident (réorganisation des prestations pour limiter les déplacements et les chutes, utilisation de cale-portes pour limiter les heurts, ...).

Dans la filiale Nettec par exemple, des causeries sont systématiquement réalisées sur site pour partager le retour d'expérience de l'accident, et ainsi sensibiliser le plus grand nombre.

Des actions plus globales sont menées au niveau du Groupe, telles que les formations internes au poste de travail pour la prévention des chutes sur sols mouillés et les formations gestes et postures.

## La prévention des risques

L'évaluation des risques professionnels est pilotée au niveau du Groupe. Pour chacune des filiales, le **Document Unique d'Évaluation des Risques** est réalisé et tenu à jour conjointement par la responsable Sécurité et par des membres de la filiale.

Les **plans de prévention** sont réalisés avec nos **clients**, et nos **sous-traitants** éventuels, en amont du démarrage de chaque site. Ils sont expliqués à l'ensemble des salariés intervenants, afin que ces derniers soient parfaitement informés, des risques liés à leur intervention chez le client, ainsi que de l'ensemble des mesures et moyens de prévention à mettre en œuvre et à respecter.

Nous collaborons également avec la médecine du travail pour de la réalisation des fiches d'entreprises.

Six filiales sont équipées de défibrillateurs. Des rappels de formation aux bons gestes sont effectués régulièrement auprès de l'ensemble du personnel susceptible d'utiliser ces matériels.

## Les maladies professionnelles

Leur nombre diminue en 2022, et passe de 12 à 9. Ces maladies touchent majoritairement le secteur de la propreté, mais également DIPAN et SEGI SERVICE.

Elles sont à 100% des troubles musculosquelettiques des membres supérieurs (épaule, coude, poignet dans la propreté et épaule pour DIPAN & SEGI SERVICE).

Des études de poste systématiques sont menées, avec une recherche de matériels plus ergonomiques et un renfort de formation gestes et postures effectué par les formateurs internes. La médecine du travail y collabore parfois.

## Produits, Equipements de Protection Individuelle et Matériels

Les produits d'utilisation courante sont **sans pictogramme de dangerosité** et bénéficient pour l'essentiel d'un **label écologique** (Ecolabel, Ecocert).

Les produits avec pictogrammes de dangerosité ont une utilisation restreinte à certaines prestations spécifiques, ce qui limite l'exposition des salariés.

Les fiches de données sécurité et fiches techniques des produits sont tenues à la disposition des salariés sur chaque site.

Une **tenue de travail** et des **équipements de protection individuelles** (EPI) en nombres suffisants et adaptés aux risques présents sur leur(s) site(s) d'intervention, sont remis à chaque salarié. La traçabilité de la remise est notamment assurée via l'accueil sécurité.

Le matériel de nettoyage est **vérifié et entretenu**.

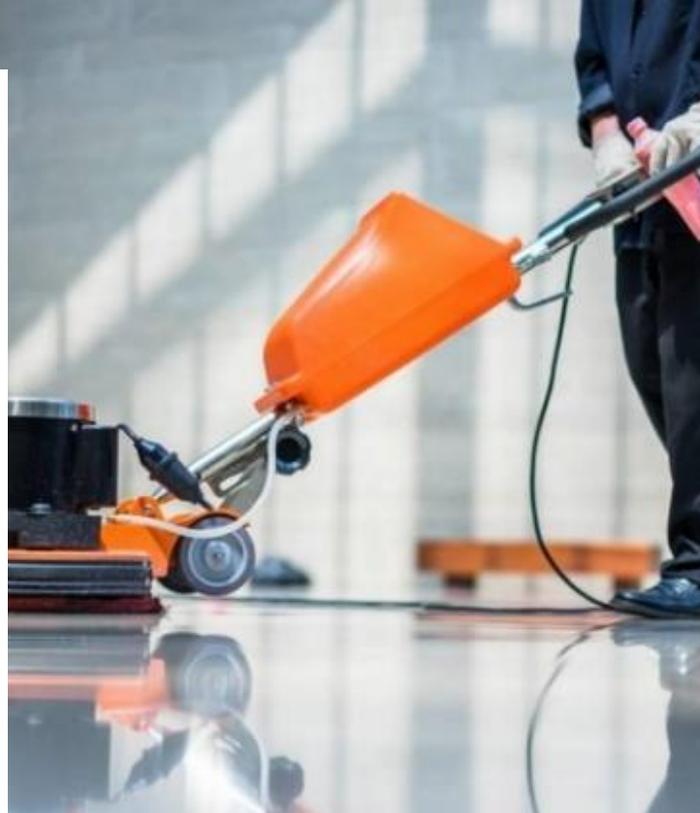
**Des audits QSE sites permettent de s'assurer du respect des règles et consignes.**

## La formation

Des formations en lien avec la santé et la sécurité au travail sont régulièrement réalisées.

- ☒ Écoconduite et prévention du risque routier (conduite en sécurité)
- ☒ Guide file et Serre file
- ☒ Défibrillateur
- ☒ Sauveteur Secouriste du Travail (dans chacune des filiales ainsi que sur chacun des sites où cela est nécessaire).
- ☒ Equipement de première intervention (utilisation des extincteurs)

Des formations sont également programmées pour chaque filiale en fonction de leur feuille de route.

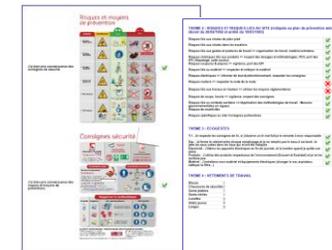


## L'accueil sur site

L'**accueil sécurité au poste de travail** est réalisé sur chaque site d'intervention, pour informer le salarié de l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité propres à son site d'intervention.

En bénéficie, tout nouveau salarié en CDI ou en CDD, salarié qui reprend après, un accident du travail, une maladie professionnelle ou une longue absence suite à maladie ou encore suite à une modification de son poste de travail.

Cet accueil est formalisé de manière dématérialisée via tablette.



## Prévention des troubles musculosquelettiques

Nous nous investissons particulièrement sur la problématique des troubles musculosquelettiques et mettons en œuvre une politique active de prévention.

Ces dernières années, plusieurs inspecteurs ont suivi une formation d'**APTMS « Animateur de Prévention des Troubles Musculosquelettiques »** en partenariat avec les CARSAT, pour bien comprendre le risque TMS, ses conséquences, et conduire une démarche de prévention efficace. Il s'agit d'analyser par observation des situations de travail pour identifier les risques et rechercher les solutions les mieux adaptées. Les prestations sont ensuite organisées de manière à **réduire la répétitivité des gestes** et à **diversifier les activités**.

En 2023, sera lancée une formation **APS « Acteur Prévention Secours »** dont les objectifs sont de réduire les risques professionnels, permettre de proposer des améliorations, et, développer un comportement adapté en cas d'incident ou d'accident sur le lieu de travail.

**Elle s'adresse à tous les chefs d'équipe du Groupe.**

## Travail isolé

Nos salariés en situation de travail isolé sont équipés pour leur protection de dispositifs d'alarme dit PTI (Protection du Travailleur Isolé) ou DATI (Dispositif d'Alarme du Travailleur Isolé).

Ainsi, en cas de défaillance, d'accident ou d'agression, un membre de l'encadrement est immédiatement alerté.

## Crise sanitaire Covid-19

Lorsque la crise sanitaire a démarré début 2020, le Groupe a réagi très rapidement.

Des actions ont été menées à plusieurs niveaux (documentaire et organisationnel), et particulièrement à destination des salariés, des clients, mais également des sous-traitants et fournisseurs.

Sur l'aspect documentaire, un **Plan de Continuité d'Activité (PCA)** a été réalisé, ainsi que plusieurs consignes et protocoles.

Sur l'aspect organisationnel, un **module particulier d'accueil sécurité** de nos salariés a été établi.

Des formations spécifiques ont également été largement déployées (par exemple, protocoles de décontamination), grâce à nos formateurs internes.

La médecine du travail nous a accompagné, notamment sur la mise en place des protocoles (pass sanitaires sur certains sites, ...), la mise en œuvre des tests de dépistage ainsi que concernant la vaccination.

## Communication

La communication destinée aux salariés est adaptée avec l'utilisation d'affichages simples et illustrés au maximum.

Des causeries sont régulièrement animées auprès des agents afin que la sécurité devienne une véritable culture.

Les thèmes des sensibilisations sont en lien avec les problématiques récurrentes de l'accidentologie et des maladies professionnelles.

La communication des indicateurs en interne se fait par un envoi tous les trimestres des TF et TG à l'agence concernée, avec la liste détaillée de ses AT comprenant le siège des lésions, la typologie des lésions, ...

En 2023, un **challenge prévention et sécurité** destiné à l'encadrement d'exploitation et aux correspondants QSE sera organisé, ainsi qu'une **Journée de prévention** à destination de tous.



**STEM GROUPE** a mis en place depuis 2021 la possibilité pour les salariés victimes d'un « traumatismes » de disposer d'un soutien psychologique. Lorsque l'entreprise est informée d'une situation « traumatique » (victime ou témoin d'un accident du travail grave, d'une agression verbale, physique ou sexuelle, suicide ou tentative de suicide...), le dirigeant ou le RRH propose au salarié l'intervention d'un psychologue. Si le salarié accepte, il le contacte via le numéro dédié à l'entreprise.

## Risques psychosociaux

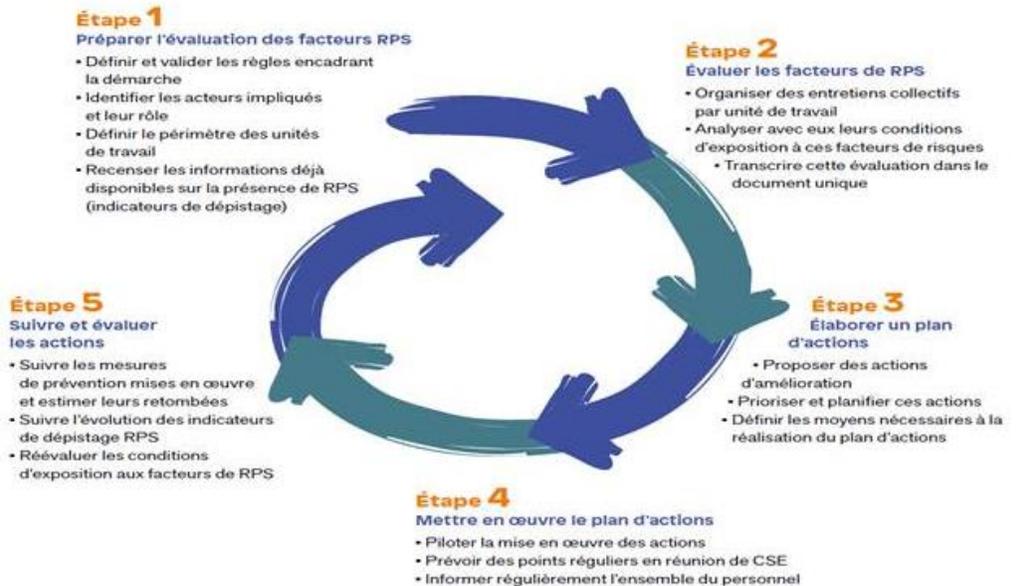
Il s'agit des situations de travail où peuvent être présents, du stress, des violences externes (insultes, incivilités, agressions...), mais également des violences internes (harcèlement moral ou sexuel, conflit exacerbé...).

Ces facteurs peuvent être induits par l'activité elle-même, l'organisation de travail ou encore par les relations de travail.

Une étude a été réalisée sur 2 filiales avec l'outil « **Faire le point RPS** » de l'INRS, pour aborder les **risques psychosociaux** et la **qualité de vie au travail**. Il permet d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, aide à mieux les intégrer au document unique d'évaluation des risques professionnels et apporte des pistes pour élaborer un plan d'actions.

Qu'en est-il ressorti ?

- Renforcer la communication entre les services au travers de réunions (exploitation, administratif, RH)
- Mettre en place des binômes d'inspecteurs
- Réduire à 1 jour la présence des inspecteurs en agence (possible grâce à la dématérialisation)
- Faire un « Vie ma vie » entre l'exploitation et l'administratif
- Mettre en place le forfait jour





# Environnement



## Mobilité

L'utilisation des véhicules est importante dans nos métiers. L'utilisation des transports en commun reste la priorité lorsque cela est possible, mais dans de nombreux cas, l'usage des véhicules reste indispensable (travail en horaires décalés, sites clients dans des zones mal ou non desservies par les transports en commun). L'impact environnemental des déplacements des collaborateurs, d'un site client vers l'entreprise et du domicile vers le travail, est une préoccupation majeure.

Nous finançons évidemment la moitié de l'abonnement pour les transports en commun que prennent nos collaborateurs. Nous renseignons également systématiquement tout nouvel embauché, sur les meilleures modalités de transport pour se rendre sur son lieu de travail.

En 2023, nous disposerons d'un **réfèrent mobilité Groupe**, formé, qui pourra accompagner nos filiales sur ces questions.

### Organisation du travail chez nos clients

Les actions déployées en termes d'organisation du travail, pour mieux allier la vie professionnelle et la vie personnelle, ont un effet bénéfique sur la réduction de l'impact environnemental des déplacements, grâce notamment à l'optimisation du périmètre géographique d'intervention.

- ☐ Rapprochement lieu d'habitation / lieu de travail (moins de distances à parcourir)
- ☐ Travail en continu et travail en journée (organisation des horaires pour permettre l'utilisation des transports en commun),
- ☐ Augmentation des mensualisations (minimiser le nombre de sites d'intervention)
- ☐ Dématérialisation (réduire les trajets)

### Prospection Commerciale

L'orientation de la prospection commerciale a un rôle important à jouer.

Lorsque le ciblage est réalisé autour des clients déjà existants ainsi que dans des zones bien desservies par les transports en commun, l'impact est positif.

### Visioconférence

Des systèmes de visioconférence ont été mis en place depuis quelques années mais leur utilisation a explosé en 2020 avec la crise sanitaire. La pratique est ancrée et favorable à la réduction des déplacements. Elle s'effectue dans des conditions optimales car l'ensemble des entités disposent de salles équipées et les postes informatiques sont équipés de dispositifs de vidéo.

### Covoiturage

Le mode de déplacement par covoiturage est difficile à développer dans nos métiers où les salariés sont dispersés sur les nombreux sites clients. Nous ne manquons toutefois pas d'y recourir et de l'encourager dès que cela est possible.

### Télétravail

Les emplois de nos entreprises sont à 98% des poste d'agents de service. Le télétravail est un recours possible pour les 2% de postes restants uniquement. Les agents et autres intervenants qui fournissent un service de propreté, de gardiennage, ou encore par exemple de maintenance, ne peuvent pas télétravailler. Il en est de même pour l'encadrement d'exploitation dont le travail se déroule essentiellement sur les sites, à la rencontre des salariés, des clients ou encore des prestataires.

Il est donc envisageable, dans certaines conditions, pour les postes administratifs et support en filiales, et en partie pour les postes de commerciaux, qui doivent tout de même se rendre chez leurs prospects pour établir leurs offres.

### Limitation des émissions de CO<sub>2</sub>

Nous choisissons des véhicules aux émissions de CO<sub>2</sub> les plus faibles possibles, peu consommateurs de carburants et renouvelés régulièrement.

### Audit énergétique

Dans l'objectif d'une stratégie d'efficacité énergétique de nos activités et afin d'identifier nos axes potentiels d'économie d'énergie, un audit énergétique a été réalisé fin 2020 sur les filiales Stem Propreté, Segi Propreté, Clean Service et Nettec.

Il a ainsi identifié qu'environ 85 % de nos dépenses énergétiques portent sur le carburant, et donc sur les déplacements. Il a également permis de mettre en évidence des pistes d'amélioration qui ont confirmé les orientations déjà choisies par le Groupe depuis de nombreuses années.

#### Axe véhicules :

- ☐ Finaliser le déploiement dans l'ensemble des filiales d'un outil de reporting pour le suivi des véhicules et notamment concernant l'entretien, le gonflage des pneumatiques et les quantités de carburant consommées.
- ☐ Inscrire un seuil maximal d'émission dans la « car policy » en gramme de CO<sub>2</sub> par km parcouru.

#### Axe conducteur :

- ☐ Poursuivre les formations à l'écoconduite, ainsi que des sensibilisations régulières.
- ☐ Etablir et diffuser un support à destination des conducteurs sur les règles d'entretien des véhicules et les grands principes de l'écoconduite.



## Réduire les impacts de nos prestations & Favoriser la transition écologique de nos clients

Nous avons une **responsabilité vis-à-vis de la planète** !

Pionniers dans l'utilisation de produits éco-responsables, nous avons toujours considéré que la préservation de l'environnement et la prévention des pollutions, faisaient partie de notre responsabilité.

Nous veillons à promouvoir les bonnes pratiques environnementales en participant au quotidien à la préservation des ressources par des gestes de bon sens.

Le Groupe utilise des **matériels, produits et consommables à faible impact environnemental**.

Nous avons réalisé une analyse environnementale et ainsi étudié nos aspects et impacts environnementaux de manière à identifier ceux qui sont significatifs ; cela dans l'objectif de bien cibler et de mieux prioriser nos actions.

Nous nous attachons à des actions simples et pratiques, et recherchons l'adhésion de l'ensemble de notre personnel, encadrement, agents sur le terrain et de toutes nos parties prenantes.

Cette analyse a permis de mettre en lumière nos **enjeux environnementaux**.

**Privilégier les produits, consommables et matériels « VERTueux »**

**Renforcer les pratiques économes pour l'environnement**

**Préserver la biodiversité**

**Viser la neutralité carbone**

**ZOOM**  
Climate Ambition  
Accelerator

### STEM GROUPE s'engage !

L'Accélérateur Climat est un programme de six mois, proposé par le **Pacte mondial des Nations Unies** à ses entreprises adhérentes. Il est **relayé par le Pacte Mondial Réseau France**. L'objectif est d'accélérer la stratégie climat de l'entreprise et d'intensifier ses actions. Il apporte des connaissances et des compétences nécessaires pour définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés avec la science et respectant une trajectoire de réchauffement climatique de +1.5°C maximum, cohérente avec les recommandations du GIEC. Il incite également à viser une participation à la neutralité carbone mondiale à horizon 2050.

Enfin, il vise à faire valider nos objectifs de réduction des GES par l'initiative Science-Based Targets (SBTi).

**Stem Groupe a ainsi participé à la première session française 2022 !**

### Bilan de gaz à effet de serre®

Le Bilan de Gaz à Effet de Serre (GES) est réglementaire. Il contribue à la mise en œuvre de la stratégie de réduction de nos émissions de GES. Un plan de transition accompagne ce bilan. Il vise à réduire les émissions de GES et présente les objectifs, moyens et actions envisagées pour y parvenir.

Ce Bilan GES distingue :

- ☐ Les **émissions directes, catégorie 1 (scope 1)**, produites par les **sources, fixes et mobiles, nécessaires aux activités**,
- ☐ Les **émissions indirectes, catégorie 2 (scope 2), associées à l'énergie**.
- ☐ Les **émissions indirectes significatives, catégories 3, 4, 5 & 6 (scope 3)**, qui découlent des opérations et activités ainsi que le cas échéant de l'usage des biens et services produits (associées au transport, aux produits achetés, aux produits vendus et autres émissions indirectes).

Notre prochain Bilan GES sera réalisé en 2023 sur les données 2022.

Il prendra en compte l'ensemble de nos émissions relevant des catégories 1 à 6 (scope 1, 2 & 3).



## Les déchets

Depuis 2015, un accord a été passé et se poursuit toujours aujourd'hui avec les entreprises d'insertion TRIETHIC et ELISE pour la **collecte des déchets triés** par les filiales de l'entreprise.

À cet effet, chaque bureau est équipé de deux poubelles distinctes : l'une pour les déchets banals, l'autre pour les déchets papiers uniquement.

Également, plusieurs zones de collectes sont dédiées aux autres types de déchets triés, dangereux ou non : cartons, canettes en aluminium, gobelets en plastique (remplacement par des mugs en céramique et des gobelets en plastique réutilisables quand c'est possible), gobelets en carton, palettes, D3E (déchets d'équipements électriques et électroniques), piles, toners, ampoules, néons, ou encore stylos.

Les déchets ainsi triés sont collectés puis dirigés vers la filière de traitement adéquate pour être recyclés. Nous leur donnons ainsi une deuxième vie et de nouveaux produits sont fabriqués.

- Le **papier** : Avant d'être transformé en pâte à papier, cette matière passe par différentes étapes : pulpage, décontamination, séchage...
- Les **D3E** : Dans les centres de recyclage, les DEEE sont dépollués, broyés et triés par matières. Les matières (dont le cuivre), une fois revalorisées sont réinjectées dans un circuit de production de nouveaux équipements.
- Les **piles** : Elles sont triées puis envoyées dans un centre de tri à reconnaissance visuelle. Elles sont ensuite dépolluées, traitées et recyclées en zinc, matériau qui sert notamment pour les toits de Paris et à fabriquer des cuillères.
- Les **gobelets** et les **bouteilles en plastiques** : Ils sont conditionnés sur palette avant d'être expédiés dans la filière de recyclage. Ils sont broyés en paillettes et transformés en matière première secondaire réutilisable. De nouveaux objets sont donc (re)fabriqués (cintres, clé USB, pulls polaires, ...).
- Les **ampoules** et les **néons** : Ils sont dépollués et broyés. Ils sont ensuite triés par matières. Les matières, une fois revalorisées et affinées, servent à fabriquer de nouvelles ampoules.



**25 tonnes**

de bois économisés ce qui correspond à

la consommation de bois pour 10 ans de chauffage dans un foyer français moyen.



**26 221 m<sup>3</sup>**

d'eau économisés ce qui correspond à

la consommation d'eau moyenne d'un français pendant 75 ans.



**26 MWh**

d'énergie économisés ce qui correspond à

la consommation d'énergie moyenne d'un français pendant 28 ans.



**50 tonnes**

de CO<sub>2</sub> économisés ce qui correspond à

240723 km parcourus avec une voiture thermique.

**L'objectif premier reste de limiter les quantités de déchets produits.** En recyclant ceux que nous avons produits, nous agissons positivement sur la consommation des ressources naturelles, la réduction de la mise en décharge et de l'incinération. Le tri est une manière directe, simple et efficace d'agir pour notre environnement, pour les déchets que nous ne pouvons pas éviter de produire. A ce jour, l'ensemble de notre personnel administratif et d'exploitation est sensibilisé aux bonnes pratiques de tri, par la formation et par la mise en place d'affichages spécifiques.

Les agents sur site sont également sensibilisés au tri spécifique des déchets effectué chez les clients.

Ont également été collectés **2180 kg de déchets de construction, 900 kg d'huiles usagées et 236 kg de palettes bois.**

Les **taux de recyclage** de nos déchets triés sont de :

95% pour les stylos et le verre

90% pour le plastique

93,3% pour les piles

90% pour les néons et les ampoules

83% pour le toner

80% pour les D3E

75 % pour les capsules de café

100% pour les autres déchets (papier, carton,

canettes, gobelets en plastique et en carton,

bouteilles en plastique, marc de café)

**Pour nos déchets, nous avons un taux global de recyclage supérieur à 99%**



### Fabriqués à partir de nos déchets ?

Papier → 941 ramettes

Néons → 298 ampoules

Cartons & Gobelets en carton → 65 457 boîtes d'œufs

Bouteilles & Gobelets plastique → 357 pulls polaires

Toners → 160 toners remis en état

Canettes → 12 vélos fabriqués

Stylos → 2 tables de pique-nique

Capsules café → 2 trottinettes

### Gestion des déchets alimentaires

Le Groupe peut accompagner ses clients dans la gestion des déchets alimentaires avec son prestataire spécialisé (sensibilisation, formation et mise en place de signalétique et de matériel spécifiques).

Il assure leur collecte et valorisation. La valorisation est réalisée par compostage ou par méthanisation. Cette dernière méthode permet de produire du biométhane, un biogaz, qui est une énergie renouvelable, ainsi qu'un digestat azoté, qui est un fertilisant agricole permettant de limiter le recours aux engrais chimiques.

## Réduire les déchets

### Moins de déchets d'emballage

Nous privilégions, quand cela est possible par rapport aux références que nous utilisons et en termes de sécurité pour les utilisateurs, l'utilisation de produits concentrés.

En 2022, ce sont **19 848 litres de produits concentrés Ecolabel ou Ecocert** qui ont été utilisés au niveau du Groupe.

### Supports d'essuyage en microfibras

La microfibre, est un support d'essuyage efficace sur tous les types de surfaces, qui permet :

- De réduire la consommation des produits de nettoyage,
- De diminuer le volume des textiles d'essuyage,
- De limiter les quantités de supports d'essuyage jetées,
- De réduire l'encrassement de surface,
- D'obtenir un meilleur résultat de nettoyage, car ne laisse pas de trace et ne peluche pas.

Comparée aux supports d'essuyage classiques, la microfibre reste un outil de nettoyage performant et respectueux de l'environnement.

### Les sacs plastique

Les sacs à déchets classiques, noirs, que nous utilisons, sont **100% recyclés**. Ils sont **fabriqués en France** à partir du recyclage de déchets français.

Les achats de cartons de certains de ces sacs à déchets, nous permettent de contribuer au nettoyage des océans !

**En 2022, nos achats ont ainsi contribué au nettoyage de 3198 m2 d'océan**

### Le matériel reconditionné

Le reconditionnement permet de limiter les déchets d'une part, et contribue à préserver les ressources naturelles d'autre part.

Nos fournisseurs reprennent les matériels en état de fonctionnement dont les filiales n'ont plus l'usage, pour les reconditionner. Ils donnent ainsi une seconde vie à ces matériels, en changeant les pièces défectueuses et en les remettant dans un état quasi neuf. Ces matériels sont ensuite revendus, à moindre coût par rapport à du neuf, mais avec une efficacité et une durabilité tout autant garantie.

**En 2022, 52% des autolaveuses achetées au sein du Groupe sont reconditionnées.**



### Bourse matériels & véhicules

Cette bourse verra le jour en 2023 afin de donner accès à l'Exploitation aux matériels et véhicules en bon état de fonctionnement et disponibles dans les autres structures.

Cet outil servira également à connaître l'état du parc actuel : durée des amortissements, imputations chantiers, ...

### Chariots recyclés

Le Groupe a référencé des chariots de ménage constitués à plus de 75% de polypropylène recyclé.

**En 2022, cela représente 90% des acquisitions de chariots.**



## Des produits à faible impact environnemental

### Produits labélisés

Pour éviter de contribuer à la pollution de l'eau, des sols ou de l'air, nous avons choisi d'utiliser, à chaque fois que cela est possible, des produits qui préservent au maximum l'environnement. Il s'agit pour l'essentiel de produits :

- ❏ **Écolabel** (label public de l'Union Européenne) : zéro impact sur la nature quand ce type de produit est utilisé. Toute désinfection est donc impossible, mais des colorants et parfums sont admis.
- ❏ **Ecocert** (label privé français) : 100% des ingrédients de la formule du produit doivent être naturels. La désinfection est ainsi possible avec ce label, en revanche, ces produits sont souvent sans colorant et sans parfum car ceux-ci doivent être naturels.

En plus de ces labels reconnus, nos fournisseurs développent également des labels internes qui garantissent à minima les mêmes exigences de préservation de l'environnement.

Afin d'assurer à nos clients un niveau de qualité optimal de nos prestations, nous nous assurons auprès de nos fournisseurs d'une part, mais également en procédant à des tests d'autre part, que ces différents produits, sont d'une efficacité comparable aux produits non labélisés.

Cette démarche reste primordiale également dans le cadre de la prévention et de la sécurité. La plupart de ces produits labélisés ne possèdent aucun pictogramme de danger.

En 2022, **60% des produits possèdent le label Ecolabel ou Ecocert** (contre 46% en 2021).

### Les prestations courantes

Pour la réalisation des prestations dites « courantes », nous sommes en mesure de proposer une gamme de produits 100% Ecolabel ou Ecocert.

Avant d'intervenir sur un nouveau site, nous sensibilisons systématiquement nos clients à la mise en place de produits de nettoyage labélisés et respectueux de l'environnement.



### Les prestations de remise en état

Une veille technologique régulière, en partenariat avec nos fournisseurs, nous permet de substituer progressivement les produits non labélisés par des substances plus respectueuses de l'environnement et si possible labélisées.

Pour les produits non labélisés encore utilisés actuellement, nous veillons, au minimum, à ce qu'ils conservent un taux de biodégradabilité conforme aux normes européennes.

Un de nos fournisseurs situé en Ile de France, nous fait bénéficier de son expertise de chimiste, en développant des produits « sur-mesure ».

Nous pouvons ainsi proposer une solution à un besoin particulier pour lequel les autres produits n'auraient pas une efficacité suffisante.

### Et si on allait plus loin...?

Nous proposons une gamme de produits qui n'ont pas été testés sur les animaux, voire même, qui ne contiennent aucun élément ou dérivé d'origine animale.



Les produits et leurs ingrédients détenant ce label n'ont pas fait l'objet de test sur les animaux et ne comportent pas d'ingrédient d'origine animale (hormis le miel, la cire d'abeille biologique). Il est réservé aux produits labellisés bio ou/et écologiques



« People for the Ethical Treatment of Animals » (PETA) est la plus grande organisation de défense des animaux au monde, avec plus de 6,5 millions de membres et de sympathisants. PETA International lutte pour mettre fin aux souffrances animales et notamment à interdire les tests sur les animaux.



Seuls le miel, la cire d'abeille, la propolis et les dérivés laitiers (ingrédients d'origine animale), sont acceptés dans ces produits.

En plus d'être Cruelty Free, ce label garantit l'absence totale d'ingrédients ou de dérivés d'origine animale.



Ce label garantit l'absence d'ingrédient ou de dérivés d'origine animale.



Notre fournisseur EYREIN ne possède pas ce type de label mais il garantit qu'aucun test sur les animaux n'est effectué pour l'ensemble des produits qu'il fabrique, et aucun ajout volontaire de substance d'origine animale n'est effectué.

Jean-Marie LE BIHAN, Directeur chez NETTEC

#### Comment est venue l'idée de développer cette gamme de produits au nom de l'entreprise Nettek ?

« L'idée nous est venue du terrain. Nous utilisons à l'époque une gamme qui propose des produits prêts à l'emploi. Cette solution bien que simple à utiliser par les agents car sans dilution, impose toutefois aux exploitants des livraisons très régulières, des ports de charges, des stockages importants et des déchets chez nos clients. »

#### Quelles ont été les grandes étapes pour le développement de ces produits ?

« Les grandes étapes ont été les suivantes :

1. Identifier des fournisseurs capables de nous accompagner et de répondre à notre cahier des charges (Ecocert, concentré, fabriqué en France, efficace sur le terrain, étiquette à notre nom).
2. Identifier une gamme de produit qui répond à la majorité de nos besoins techniques (tertiaire).
3. Pouvoir tester les produits sur le terrain pour juger de leur efficacité, et retenir une gamme de 4 références (sols durs, objets meublants, gel sanitaire, nettoyant /désinfectant/détartrant sanitaire).
4. Travailler sur les étiquettes.
5. Certifier Ecocert pour valider les flaconnages et les étiquettes.
6. Commander les produits, pulvérisateurs, gâchettes, étiquettes et faire livrer chez Nettek.
7. Mettre à jour tous nos dossiers de chantiers avec les fiches de données sécurité et les fiches techniques des nouveaux produits et les présenter lors de rendez-vous auprès des clients.
8. Déployer sur les chantiers avec formation des agents au dosage et à l'utilisation des produits ».

#### Quels avantages offre l'usage de ces produits ?

« Le projet couvrait trois objectifs :

1. Réduire l'impact environnemental en livrant nos sites avec une solution à diluer plutôt qu'en prêt à l'emploi : abaisser le nombre de livraisons, réduire le stockage, diminuer les déchets puisqu'avec un flacon d'1 litre nous rechargeons 200 fois un vaporisateur.
2. Maîtriser les risques liés aux TMS : moins de livraison, donc moins de port de charge et moins de pénibilité.
3. Garantir une bonne utilisation du produit par nos équipes terrain en travaillant sur l'étiquette des produits : bandeau de couleur et gâchette qui correspondent à la couleur de la microfibre à utiliser, et pictogramme qui renseigne l'agent quant à l'usage du produit (sanitaire, sols, surfaces).
4. Offrir une solution 100% Ecocert, c'est le cas avec les quatre produits.
5. Garantir une solution fabriquée en France.
6. Renforcer notre image avec une gamme à notre nom. »

#### Quels sont les retours clients sur la mise en place de ces produits ?

« Les clients sont rassurés de voir une gamme de produits simple à utiliser, sans stockage important sur leur site, qui ne génère presque plus de déchet, labélisée Ecocert, efficace, qui sent bon et pour laquelle Nettek s'engage en apposant son logo sur les flaconnages. Cela renvoie une image sérieuse d'une société qui maîtrise sa chaîne logistique quant à la chimie et laisse un sentiment positif (pas de rupture, produits efficaces,...). »

#### Quels sont les retours des collaborateurs Nettek sur la mise en place de ces produits ?

« Face à l'efficacité des produits, la plupart des collaborateurs sont satisfaits de cette solution. »



**ZOOM**  
La gamme de produits  
de NETTEC



## La ouate

### Ecolabel

Nous assurons chez nos clients, soit par le biais de nos fournisseurs, soit directement, l'approvisionnement des consommables sanitaires (papier toilette, essuie-mains). Cela représente plus de 480 tonnes.

### Ecolabel et issue du recyclage des briques alimentaires ?

Notre fournisseur LUCART a développé une technologie innovante.

Il a breveté un procédé permettant de recycler à 100% les briques alimentaires en séparant les différentes couches qui les composent.

Ainsi la ouate de cellulose est réutilisée pour produire de la ouate, et l'aluminium et le polyéthylène, sont utilisés pour la fabrication des distributeurs.

La couleur de la ouate est brune car aucun traitement blanchissant n'est appliqué.

CERTIFICATE OF ENVIRONMENTAL SAVING

STEM PROPRETE AGENCE DE CORMONTREUIL

COMPTE TENU DES QUANTITÉS DE PRODUITS EN FIBERPACK COMMANDÉS EN 2022, CONTRIBUE À AIDER LUCART À :

- RECUPERER 64759 briques alimentaires\* (de 1L).
- SAUVER 26 ARBRES de taille moyenne\*\*
- ÉVITER L'ÉMISSION dans l'atmosphère de 1 694,4 Kg de CO<sub>2</sub>\*\*\*

FIBERPACK

LUCART

56 Résultats réalisés en Fiberpack®, les fibres de cellulose qui permettent de recyclage des briques alimentaires. Sources: \*Considering cartons per 1 litre beverage. \*\* United Nations Environment Programme, Report 2018: Towards a Green Economy. \*\*\* European Union Life Cycle Database (ELCD)



### Distributeurs de ouate et bacs de tri en carton recyclé

Ces distributeurs et bacs sont en cartons recyclés et se recyclent en fin de vie. Ils présentent de nombreux avantages : pas de plastique, mieux pour les agents et meilleur bilan carbone car moins volumineux et moins lourd, installation rapide sans perçage.

Le + pour la biodiversité : l'achat de ces produits permet l'installation de ruches.



### Nettoyer sans produit ?

**Nettoyage à l'eau pure.** Ce système utilise de l'eau pure pour le nettoyage de la vitrerie.

**Nettoyage par électrolyse.** Ce système permet par un procédé d'électrolyse, de transformer l'eau du robinet en un détergent vert. Il remplace 80% des produits habituellement utilisés.

**Nettoyage et désinfection à l'ozone.** Ce système de nettoyage transforme l'eau du robinet en ozone aqueux stabilisé, un puissant nettoyant et désinfectant naturel.

Cette solution est ainsi disponible à la demande pour le remplissage de vaporisateurs, seaux de lavage ou autolaveuses. Elle n'altère pas les sols en bois naturel ou en pierre.

La solution est efficace pendant plusieurs heures, et se retransforme en eau et en oxygène si non utilisée.

Ces différents procédés permettent de :

- ☞ **Limiter l'impact environnemental** : pas de déchet, pas de résidu, pas de rejet, aucun danger
- ☞ **Protéger les utilisateurs**, car pas de substance chimique dangereuse donc pas d'équipement de protection particulier
- ☞ **Réduire les accidents**, notamment les chutes causées par les résidus glissants des détergents.
- ☞ Minimiser les particules dans l'air : **ne dégrade pas la qualité de l'air** par rapport à un nettoyage avec des produits classiques



## Limitation des émissions et des consommations de carburant

La Direction des achats, renouvelle régulièrement les véhicules, et a pour mission de sélectionner des véhicules à faibles émissions de CO<sub>2</sub>, d'une part, mais également de remplacer progressivement le parc par des véhicules essence, hybrides ou électriques, d'autre part.

En **2022**, la flotte compte **326 véhicules dont 255 véhicules diesel et 60 véhicules essence, 4 véhicules électriques, 4 véhicules hybrides et 3 hybrides rechargeables.**

En 2021, la flotte comptait 321 véhicules, 290 véhicules diesel, 27 véhicules essence, 1 véhicule électrique et 3 véhicules hybrides.

Le seuil maximal d'émissions inscrit dans la « Car Policy » est de 140 grammes de CO<sub>2</sub> par km parcouru.

209 véhicules se trouvent sous ce seuil (64,1%).

En 2022, en proportion, **le diesel représente 82,3% et l'essence 17,7% du carburant consommé** (en 2021, le diesel représente 97,78% et l'essence 2,22%)

Pour 1000 euros de chiffre d'affaires, cela représente 4,35 litres en 2022.

Nous restons sur une consommation très maîtrisée.

## Vêtements de travail

### OEKO TEX® STANDARD 100

Tous les tee-shirts, polos, polaires, chasubles, blouses et tuniques, qui équipent nos agents possèdent la certification **OEKO TEX® STANDARD 100**. C'est la garantie que les vêtements qui portent ce label sont sans risque de contenir des substances nocives et sont donc sans danger pour la santé des personnes qui les portent. Cette garantie concerne non seulement la ou les matières principales qui composent le vêtement mais aussi tous ses accessoires : boutons, cordons, fils, fermetures éclair, doublures...



### Label PETA APPROVED VEGAN

Tous les pantalons, parkas, bodywarmers (gilets) et coupe-vent, qui équipent nos agents possèdent le label PETA APPROVED VEGAN. Ce label met en évidence que les produits certifiés ne contiennent aucune matière animale et qu'aucun animal n'a été exploité ni maltraité lors de leur conception et de leur fabrication.



## Plan de sobriété énergétique

Avec l'accélération du changement climatique, la transition énergétique est une priorité pour tous. Il faut s'affranchir de notre dépendance aux énergies fossiles et **réduire de 40 % notre consommation d'énergie d'ici 2050**.

Cela implique de transformer durablement nos habitudes et nos comportements.

La stratégie énergétique française tient en 4 points :

- ☞ **Consommer moins : Sobriété,**
- ☞ **Consommer autrement : Efficacité,**
- ☞ **Accélérer le développement des énergies renouvelables,**
- ☞ **Relancer la filière nucléaire française.**

C'est le sens du plan sobriété énergétique, lancé en octobre 2022.

Le Groupe a décliné ce plan en actions qui seront déployées à partir de 2023.

Un **référent sobriété énergétique** a également été nommé au niveau du Groupe. Ses missions seront d'accompagner chacune des filiales et de s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan d'actions.

## Electricité verte

Le Groupe s'inscrit déjà depuis plusieurs années dans cette stratégie énergétique.

Depuis 2020, la quasi-totalité de l'électricité consommée au sein du Groupe est verte. Elle est issue des énergies **éolienne et hydroélectrique**.

Le Groupe participe ainsi à la transition énergétique en soutenant la production française de ces deux types d'énergies.

Grâce au système des **garanties d'origine**, pour tout MWh d'électricité consommé, la même quantité d'électricité éolienne ou solaire est injectée sur le réseau français.

En 2022, Stem groupe a consommé **431 MWh** d'électricité et permis l'injection de cette même quantité d'électricité verte dans le réseau.

# Eco-Actions

## Ecogestes

Des formations aux "éco-gestes" sont réalisées de manière systématique lors de l'embauche des salariés. Elles portent notamment sur :

- ☐ Les **économies d'énergie** (éteindre les lumières, utiliser du matériel adapté à la prestation et correctement entretenu)
- ☐ Les **économies d'eau** (éviter les gaspillages, détecter les fuites et informer le client)
- ☐ Les **économies de produits** (la juste dose)
- ☐ Le **tri des déchets**
- ☐ L'**évacuation des eaux usées** dans les réseaux adéquats.

Tous nos inspecteurs et exploitants en général, sont formés aux éco gestes afin de sensibiliser, à leur tour, les agents.

Pour que ces formations soient encore plus pragmatiques, nous avons développé des supports, et utilisons également les documents du Monde de la Propreté « *Les ecogestes du quotidien sur les chantiers de propreté* ».

## Eco-conduite

Depuis 2008, nous réalisons, en partenariat avec notre compagnie d'assurance, des stages de conduite en sécurité et d'écoconduite pour tous les salariés possédant un véhicule de société. L'objectif de cette formation est de promouvoir une conduite plus responsable, mais également plus sûre.

Elle permet notamment aux salariés :

- ☐ D'économiser du carburant
- ☐ De préserver le véhicule et de diminuer les coûts d'entretien
- ☐ De réduire le risque d'accident



**Eco-Gestes** **Stem**  
GROUPE

Le comportement que vous adoptez dans votre travail quotidien et même chez vous est déterminant. Pour économiser l'énergie, préserver les ressources naturelles, lutter contre la pollution et ne pas dépenser inutilement, ayez le réflexe « éco-gestes » !

**Que puis-je faire ?**

- 🔌 J'éteins les appareils électriques en fin de journée, et la lumière quand je quitte une pièce  
Appareils en veille = 11% de la facture d'électricité des français
- ♻️ Je trie les déchets  
1 ramette de papier = 3,5 kg de CO<sub>2</sub> émis
- ☕ J'utilise une tasse ou un mug réutilisable (pas de gobelet jetable)  
50 000 gobelets = 1 tonne de CO<sub>2</sub> émis
- 🌡️ J'adapte la température : ni trop chaud ni trop froid  
20°C au lieu de 22°C = 17% d'économie d'énergie
- 🪟 Je n'ouvre pas les fenêtres quand le chauffage ou la climatisation fonctionnent
- 🚰 Je coupe l'eau qui coule inutilement  
50 000 gobelets = 1 tonne de CO<sub>2</sub> émis
- 💡 Je privilégie la lumière naturelle  
Electricité en France : 75% issue du nucléaire
- 🖨️ Je n'imprime que si nécessaire (en noir et blanc, recto verso)  
Cartouches usagées = 60 000 tonnes de déchets polluants
- ✉️ Je vide ma boîte mail  
50 mails reçus par jour = 2 kg de CO<sub>2</sub>
- 🚌 Je favorise les transports en commun  
Par rapport à la voiture, réduction des émissions de CO<sub>2</sub> à effet de serre de 62% à 91%.
- 🚰 J'entretiens mon mat
- 🔍 Je repère les fuites p  
Une fuite de votre 600 litres d'eau en journée pour une f
- 🌱 J'utilise d

**Les éco-gestes du quotidien sur les chantiers propreté**

**Les comportements à éviter**

- ❌ Je verse les fonds de bidons de produit directement dans la poubelle
- ❌ Je regroupe toutes les poubelles dans un même contenant
- ❌ Dans les zones de recyclage des déchets, je protège la biodiversité
- ❌ Je ferme les poubelles et conteneurs pour éviter que de petits animaux tombent dedans et se blessent ou meurt.
- ❌ Je nettoie à la fois les dépôts des déchets au bon moment de la journée

**Les comportements à adopter**

- ✅ Je rince les bidons de produit avant de les jeter
- ✅ Je respecte le tri sélectif
- ✅ Je respecte le tri sélectif
- ✅ Je respecte les consignes de tri pour les déchets que je produis
- ✅ Je rince les bidons de produit avant de les jeter (vêtements mouillés au lieu de lavage)
- ✅ Je jette les bidons dans les poubelles adaptées
- ✅ Les bidons sont empilés proprement de façon à éviter les déversements

Consigne Eco-geste 27/08/2016

## Prévention des épandages

Une situation à risque environnemental très fréquente dans notre profession est le déversement accidentel de produits de nettoyage, que ce soit dans le local de stockage produits de nos agences ou dans le local mis à disposition chez nos clients.

Les agents sont sensibilisés à ce risque et formés à la manière de réagir si un tel incident se produit.

Une consigne est également à leur disposition pour leur préciser comment procéder dans une telle situation.

**Stem**

**EPANDAGE DE PRODUIT**

Toujours prendre connaissance de la nature du produit avant de le manipuler !  
S'agit-il d'un liquide, d'un solide... ?  
Les Fiches produits sont là pour ça !

**En cas d'épandage, vous devez utiliser de l'absorbant pour contenir la pollution.**

**De quoi s'agit-il ?**

- ✓ un boudin pour délimiter la zone d'épandage
- ✓ une matière absorbante (litre, papier...)
- ✓ un sac pour mettre les déchets
- ✓ une plaque d'obliteration

**Epandage de liquide :**

- ✓ Baliser la zone si nécessaire pour contenir l'épandage et avertir les autres personnes
- ✓ S'équiper avec les EPI adéquats
- ✓ Boucher les égouts à l'aide de plaques d'obliteration par exemple
- ✓ Recueillir immédiatement le liquide avec de l'absorbant pour limiter l'épandage et l'infiltration dans le sol
- ✓ Retirer l'absorbant lorsque tout le produit est imbibé ainsi que tous les éléments souillés, et les mettre dans le sac déchets
- ✓ Les déchets doivent être déposés à l'endroit prévu à cet effet

**Epandage de solide :**

- ✓ Baliser la zone si nécessaire pour prévenir les autres personnes
- ✓ S'équiper avec les EPI adéquats
- ✓ Boucher les égouts à l'aide de plaques d'obliteration
- ✓ Retirer le produit et le mettre dans le sac déchets
- ✓ Les déchets doivent être déposés à l'endroit prévu à cet effet

**Prévenir sans délai votre responsable de l'incident pour analyse mais également pour commander de l'absorbant.**

Consigne Epandage en produit 27/08/2016



# Principes de Préservation de l'Environnement au sein de l'Entreprise

## Quelques pistes pour réduire les impacts des prestations de propreté !

### STOP aux mails !

Stem Groupe dématérialise, c'est bien, car cela apporte de nombreuses améliorations en termes social et environnemental. Mais il faut dématérialiser de manière raisonnée, car les impacts numériques de ces outils de communication sur l'environnement ne sont pas neutres. Il ne faut pas abuser des mails et être ordonné.

Il est conseillé de :

- ☞ Régulièrement faire le ménage dans ses mails, en priorité ceux contenant des pièces-jointes, pour éviter tout stockage inutile dans des centres de données.
- ☞ Limiter l'envoi de pièces-jointes « lourdes » à de nombreux destinataires et privilégier un espace de partage sécurisé.

### Désinfecter raisonnablement !

Les prestations de désinfection se sont démultipliées avec la crise sanitaire : désinfection des points de contacts type interrupteurs et poignées de portes, mais désinfection également des sols dans de nombreux bâtiments tertiaires dans lesquels la désinfection n'était pas nécessaire avant la crise sanitaire. La désinfection des points de contact avec les mains est évidemment indispensable. En revanche, pour les sols, elle est parfois superflue. Il ne faut pas en abuser et préférer, si nécessaire, des désinfectants ECOCERT.

Qui dit désinfection, dit risque chimique et impact négatif sur l'environnement !

### Pas de gaspillage !

Nos agents sur sites reçoivent des formations et sensibilisations aux écogestes. Ils sont ainsi vigilants à leur entourage et alertent en cas d'anomalie constatée chez nos clients, telle une fuite d'eau.

### Aménager les bâtiments !

Stem Groupe peut accompagner ses clients, en apportant expertise et conseils, sur des aspects de conception, d'aménagement et de rénovation des bâtiments, par le choix des revêtements et équipements, dont l'entretien sera plus facile.

## Qualité de vie au travail et propreté !

La qualité de vie au travail passe par un sentiment de **confort** et de **bien-être** par rapport à l'environnement qui nous entoure.

Avec le contexte de la crise sanitaire, la propreté est désormais stratégique. La notion d'air intérieur est devenue très sensible : il peut être jusqu'à 8 fois plus pollué que l'air extérieur! Pour limiter les risques de contamination, par des agents pathogènes ou par d'autres polluants, il faut en premier lieu respecter quelques bonnes pratiques :

- ☞ S'assurer du bon fonctionnement de la ventilation automatique des locaux
- ☞ Aérer les locaux régulièrement en ouvrant les fenêtres
- ☞ Limiter les matériaux et les revêtements émissifs
- ☞ Former les usagers aux problématiques de qualité de l'air

La propreté apporte un effet « fraîcheur », auparavant notamment, par l'apport d'odeurs avec l'utilisation de produits contenant des parfums. On entendait souvent « ça sent le propre ! » et pourtant, le propre ne se voit pas, mais le propre ne se sent pas non plus. C'est l'absence d'odeurs désagréables qui permet d'avoir cette sensation de propre et non pas la présence d'odeurs agréables artificielles qui peuvent masquer une non propreté, et en plus apporter des composés polluants pour la santé et l'environnement.

Aujourd'hui, Il est possible de nettoyer sans dégrader ni polluer davantage l'air intérieur.

La visibilité des agents de propreté apporte aussi un certain confort car si on les voit c'est que le nettoyage a lieu.

Un entretien approprié des matériaux permet de maintenir une bonne qualité lumineuse dans les locaux.

Le respect des règles sanitaires par les usagers, par exemple le lavage des mains régulier et dès que nécessaire, va faire varier de manière significative la persistance des microorganismes.

Un environnement propre et rangé incite au maintien de l'ordre établi, au respect des règles et aux bonnes pratiques. Des sanitaires propres, des quantités de consommables suffisantes, participent à donner l'envie de bien faire.

Nous avons un véritable rôle à jouer chez nos clients sur ces aspects de qualité de vie au travail.





# Sociétal



## Relation Client & Bénéfices aux Usagers

Stem Groupe ne fait pas que vendre des prestations de service de propreté, de sécurité, de restauration, d'espaces verts ou encore de maintenance, à ses clients.

Stem Groupe a développé une **expertise des besoins et comportements** des usagers des sites et ce, dans les divers domaines d'activités de ses clients (bureaux, commerces, transports, lieux de santé, établissements scolaires, lieux de loisirs, ...) :

- En hygiène, santé, sécurité sanitaire, protection,
- En bien-être et qualité de vie au travail,
- En expérience client réussie dans les sites commerciaux et en contribuant positivement à l'image de marque du client et de son activité,
- En maintenance et en pérennité des bâtiments et de leurs aménagements.

Stem Groupe contribue efficacement à la performance globale de ses clients et à leur démarche RSE, par le recueil des attentes au niveau des usagers, l'anticipation des besoins futurs des clients et l'innovation en conséquence, pour leur proposer de nouvelles solutions dans une **approche partenariale et durable**.

Stem Groupe a également la volonté d'encourager un **achat responsable des prestations** qu'il propose, la volonté de sensibiliser les prospects et clients, et de leur faire connaître les enjeux RSE du secteur :

- Santé et sécurité des agents
- Travail en continu et en journée,
- Visibilité, respect et reconnaissance du travail des agents



Le respect du prestataire, en particulier le **respect des agents** de propreté, sécurité, ou autres ..., par les usagers des sites, doit aussi être encouragé dans le cadre de ce partenariat client / prestataire.

Nos modes de fonctionnement nous permettent cela.

- La certification ISO 9001,
- L'évaluation du niveau de satisfaction et le recueil des besoins et attentes,
- Les qualifications Qualipropre,
- Les visites régulières de l'encadrement sur sites,
- Les rencontres régulières avec les clients sur les sites ou en filiale, pour notamment démontrer notre expertise et faire évoluer le cahier des charges,
- Les prestations proposées : personnalisées, individualisées et spécifiques aux demandes,
- L'utilisation d'une plateforme numérique dédiée à la relation client,
- L'identification d'un contact privilégié pour chaque client dans l'entreprise,
- La formation des agents aux attitudes de services,
- La mise en valeur de la contribution du travail des agents à la performance du client.

## Ancrage Territorial & Implication de l'Entreprise dans le Développement Economique et Social, et dans les Projets Environnementaux du Territoire

Stem Groupe est impliqué auprès des **communautés locales** et contribue à la création d'**emplois locaux et non délocalisables**, au **développement des compétences locales**, à l'**inclusion des personnes issues du territoire**.

Stem Groupe contribue à la dynamique des territoires. Notre rôle, sur les plans économique, social et environnemental, est primordial.

Nous privilégions des **fournisseurs locaux** afin de limiter l'empreinte carbone du transport de marchandises.

Nous avons consolidé un partenariat avec Triethic pour proposer une offre complémentaire pour la gestion des déchets (diagnostic, tri et collecte).

Stem Groupe est également engagé dans des actions concrètes, en partenariat avec des acteurs du territoire, et apporte son soutien à des projets RSE du territoire, mais pas seulement.



### Fabriqué en France

Une première étude sur l'origine des produits que STEM GROUPE acquiert auprès de ses fournisseurs montre le résultat suivant.

- France : 79,48%
- Europe : 9,20%
- Asie : 7,03%
- Grande Bretagne : 3,81%
- Etats-Unis : 0,48%

Cette étude sera affinée et complétée, notamment au regard de la typologie des produits. 61

## Notre partenariat avec Teragir et le programme Eco-Ecole

L'association d'éducation au développement durable Teragir, a pour mission de sensibiliser et d'initier la démarche de tous les acteurs de la société. **Objectif : atteindre les 17 ODD.**

Pour Teragir, comme pour Stem Groupe, éduquer est la réponse clé pour permettre à chacun de mieux comprendre, le monde qui l'entoure, les enjeux du développement durable, et ainsi pouvoir agir de façon éclairée, pour s'y épanouir.

Teragir anime plusieurs programmes d'actions (**Pavillon Bleu, La Clef Verte, La Journée Internationale des Forêts, Jeunes Reporters pour l'Environnement et Action Solution, une plateforme de mobilisation citoyenne**) et a lancé en France en 2005 le programme Eco-Ecole, version française d'Eco-Schools, programme et label international d'Education au Développement Durable (EDD) présent dans **73 pays**.



En France, le programme accompagne gratuitement plus de **4000 établissements** scolaires avec une méthodologie adaptée, de la maternelle au lycée, en impliquant l'ensemble des parties prenantes, élèves, corps enseignant et acteurs du territoire.

Pour mieux appréhender les enjeux de développement durable, ils disposent d'outils pédagogiques (site internet et espace boîte à outils), et sont suivis, guidés et conseillés, non seulement par les équipes de Teragir, mais aussi par un réseau de **140 Relais locaux** (collectivités & associations), experts et compétents en matière de développement durable et qui connaissent parfaitement les territoires.

Les participants vont ainsi développer de nouvelles compétences, pouvoir rendre plus concrets leurs enseignements et s'ouvrir davantage sur leur territoire.

Teragir est reconnue d'intérêt général et bénéficie du soutien du Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse, dont le partenariat initié en janvier 2017, s'est traduit en avril 2022, par un renouvellement de sa convention-cadre. Teragir est aujourd'hui un acteur majeur de l'éducation au développement durable en France, et participe à l'atteinte des ODD.



### Méthodologie proposée pour le projet pédagogique



Réunir l'éco-comité



Réaliser le diagnostic



Imaginer des solutions et passer à l'action



Évaluer les avancées du projet



Établir des liens avec les disciplines enseignées



Fédérer et communiquer autour du projet



Réaliser une création collective



## Les thématiques

Huit thèmes de travail sont proposés. L'établissement choisit chaque année celui qu'il souhaite approfondir avec le double objectif, d'explorer chacun des 8 thèmes, tout en continuant de faire vivre les actions précédemment engagées, de façon à mettre en œuvre une démarche globale de développement durable.

## La labellisation

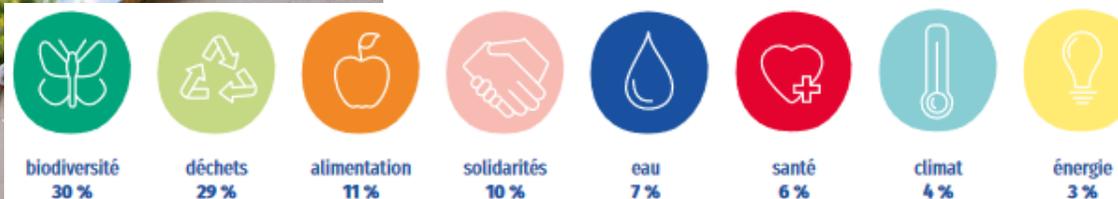
En fin d'année scolaire, les établissements peuvent demander la labellisation pour valoriser leur démarche et devenir Eco-Ecole, Eco-Collège ou Eco-lycée.

**892 établissements ont été labellisés en 2022, dont 317 nouveaux engagés.**



« Stem Groupe est partenaire mécène du programme Eco-Ecole depuis 2015. Ce soutien financier de Stem Groupe et de nos autres partenaires nous permet d'accompagner plus de 4000 écoles, collèges et lycées, dans la mise en œuvre d'une démarche d'éducation au développement durable. L'engagement fidèle de nos partenaires à nos côtés est un élément clé. Il nous assure d'être présents dans la durée auprès des établissements scolaires pour les aider à progresser et amplifier au fil du temps leur action en faveur du développement durable. »

Julie Saturné, Directrice des programmes Éducation et Jeunesse, Responsable du programme Eco-Ecole



Répartition des établissements scolaires labellisés Eco-Ecole par thématique choisie pour l'année scolaire 2021-2022

STEM Groupe s'engage depuis 2015 pour l'éducation des enfants en matière de Développement Durable en tant que partenaire d'ECO-ECOLE

La planète des enfants - Le programme Eco-Ecole par Stem Groupe

<https://www.youtube.com/watch?v=ptXfdvSDf4U>



- ✓ **Ecole primaire publique**
- ✓ Inscrite en **2021**
- ✓ **63 élèves**, de la petite section au CM2
- ✓ Commune de **Prats-de-Mollo-la-Preste**, dans les Pyrénées Orientales
- ✓ **Labelisée OR** dès sa première année
- ✓ **Thème : Energie**
- ✓ **Projet** : L'école a réalisé des actions variées et a impliqué de nombreux habitants et acteurs locaux dans son projet, contribuant ainsi à l'atteinte de 3 Objectifs de Développement Durable.

# ZOOM SUR L'ECOLE GEORGES CLERC

- 1) Eco-comité** qui regroupe des élèves et le personnel de l'école, des représentants départementaux de l'Éducation nationale, et des partenaires extérieurs, notamment des retraités, des associations, des collectivités, une entreprise ainsi qu'une coopérative.
- 2) Diagnostic** : réflexion sur la consommation énergétique et les actions pouvant être menées.
  - ✓ Subvention de la mairie à hauteur de 50% pour l'achat de panneaux solaires pour en échange, bénéficier de 50 % de l'électricité produite pour allumer l'éclairage publique
  - ✓ Boite à dons pour installer des panneaux solaires dans le village
  - ✓ Limitation des bains au profit des douches rapides
  - ✓ Extinction des lumières de 23h30 à 5h30 pour limiter la pollution lumineuse

**6** EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

**7** ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

**ODD 6 – Eau propre et assainissement** : en sensibilisant à la diminution de la consommation d'eau au sein de l'école, mais également en encourageant les élèves à faire de même au sein de leur foyer (consommation en eau pour se laver les dents, prendre une douche plutôt qu'un bain, réduction de la consommation d'eau pour arroser le jardin...).

**ODD 7 – Énergie propre et d'un coût abordable** : Grâce à ses nombreuses actions en lien avec l'énergie, notamment avec la fabrication d'un carrousel à pédales.

**ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs** : Grâce à la mobilisation de l'ensemble du village.

**enfin la suite**  
À Prats de Mollo la Preste, plusieurs projets donnent à voir ce qui s'expérimente, se fabrique et s'invente autour des énergies.  
Energies en fête est l'un d'eux. Il s'agit d'un programme d'actions pédagogiques et scientifiques autour des énergies à destination des enfants de l'école de Prats de Mollo la Preste. Depuis l'école, c'est tout le village qui coopère, qui transmet ses savoirs énergétiques, qui fabrique des machines et des systèmes énergétiques : qui fait "sans-fil". La fête des énergies permet de célébrer, avec tous les enfants et acteurs du projet, une année de mise au travail et mise à l'essai des différents apprentissages.  
Chacun des visiteurs peut faire l'expérience de l'énergie cinétique, mécanique, humaine, solaire, musculaire, éolienne, positive !

**grigie**  
Le 7 juin, la classe des grands est partie sur les traces de l'énergie hydraulique pyrénéenne.  
La Pratiçoisole pour visiter Le Moulin des Escarroules. A l'origine il avait deux paires de meules. La première composée d'une meule tronconique et d'une meule fixe permettait de mouler l'orge, la deuxième composée d'une meule tournante et d'une meule fixe permettait de mouler le seigle. La force de l'eau faisait tourner une roue à aubes qui entraînaient le mécanisme des meules grâce à l'arbre de transmission permettant aux habitants d'avoir de la farine.  
Le barrage hydroélectrique est une réserve d'eau reliée par un tuyau à la centrale électrique "La Bouloinne", elle mène l'eau jusqu'à l'intérieur de la centrale activant une turbine "Francis". Elle entraîne un alternateur permettant d'avoir de l'électricité dans le village qui est transportée jusqu'à nos maisons grâce aux câbles électriques.

**elecno futur**  
Amadea est venue à l'école pour nous parler de l'histoire de la lumière depuis la préhistoire jusqu'à aujourd'hui. Maintenant nous savons que l'électricité est une invention presque magique. Pour cela on parle de la file électrique dans nos maisons. A la fin du conte, Amadea nous a dit de fermer les yeux et d'imaginer ce que pourrait être un futur agréable sans électricité. Par la suite, nous avons été tous d'accord pour réaliser des maquettes répondant à ce défi. On a mis deux mois pour les réaliser en utilisant du carton, des objets de la nature et de la peinture. Jaco D. est intervenu dans la classe pour nous apprendre à réaliser des personnages en fil de fer afin de rendre nos maquettes plus vivantes.

**un grand merci**  
À tous les élèves du printemps 2021-2022 de l'école de Prats, Audrey, Étienne, Clara, Carole, Noémie, Isabelle, Muriel, Didier, Jérémy, Michel, Jean-Michel, Jérôme de Prats, Jean-Marie, David G. Bernard, Nicolas, les Amis de Prats Hydrologie, Cathy, Rémi on the moon, Nicolas, Plus l'Association Point de Suspension, Edelle, Gérard, l'école de musique du H-Villégat, Muriel, Lolo, Coplan, Jeff, Olympe, Alice, Noémie L., Louann, Sébastien. Pierra le musée de la musique de Céret, l'EPHAD et tout ceux des écoles : Patricia, Nadia A., Nathalie, Laurent, Sébastien, Christian H., Thomas L., Michèle, François, Françoise, Amélie, Louis, David P., Clémence, Jérémy, Nadia L., Jacky, Muriel C., Jean-François A., Danièle, le maire de Tech, Jean-François P., Christian, Didier F., Jérôme, Claude P., Nicolas S., Stéphanie, Vincent, Séverin, Marine, Corinne, Laurent, Rocky, Nicolas, Aurélie, François, Université - EUT Perpignan, l'Atelier 21, Low-tech lab, PATIL, Fab Energie, Fab Pado, Gracinda, Aurélien, Alexandre, Sébastien, Nathan, Raphaël, Thomas S., Christèle B. et tant d'autres.  
Pour plus d'informations sur la dynamique : Permanence les lundis au Salon, 25, rue du Faulquier, 66330 Prats-de-Mollo-la-Preste ou kotone-musee@wanadoo.fr

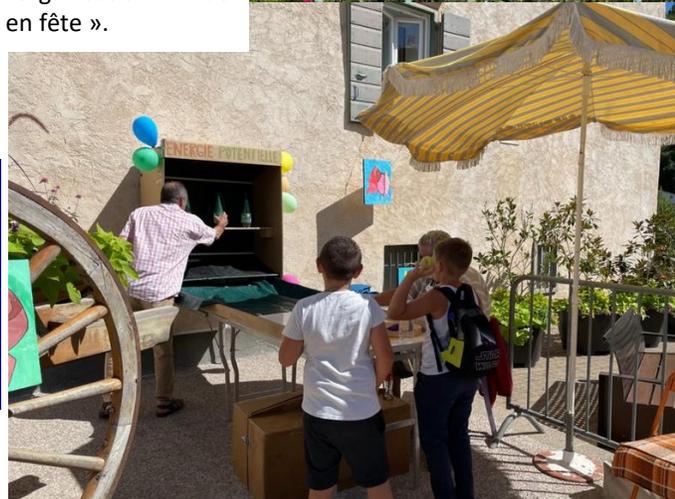


- 3) Imaginer des solutions, passer à l'action, évaluer les avancées du projet** :
  - ✓ réalisation d'une turbine, d'une mini éolienne, maquette d'un carrousel miniature à pédales, d'un mini four solaire, d'un potager partagé.
  - ✓ Ecriture d'un poème & d'une chanson
- 4) Fédérer & communiquer** : communications régulières aux parents, réalisation d'une exposition photos, organisation de l'évènement « Les énergie en fête ».

Une forme d'énergie peut se transformer en une autre forme d'énergie.

Dès que quelque chose bouge, dès que quelque chose change, il y a de l'énergie en jeu!!!

**Un très grand BRAVO pour leur engagement !**



## Notre partenariat avec Planète Urgence

Les forêts sont riches !

**80% de la biodiversité** mondiale y vit et c'est le deuxième puits de carbone de la planète avec **8 milliards de tonnes de CO2 absorbées** chaque année !

Un tiers de la population mondiale utilise aujourd'hui du bois et des ressources naturelles issues de la forêt pour ses besoins vitaux (construction, cuisine, chauffage, activités génératrices de revenus notamment).

Mais les forêts sont menacées et cela impacte leurs capacités d'atténuation du changement climatique ! Chaque minute, dans le monde, l'équivalent de **30 terrains de football** de surface de forêt tropicale disparaît. Selon une étude réalisée par le Global Forest Watch, ce sont **11 millions d'hectares de forêts tropicales qui ont disparu en 2021**.

En 2019 & 2020, 12 millions d'hectares ont brûlés en 8 mois lors des terribles incendies en Australie.

80% de la déforestation mondiale est causée par l'agriculture (FAO, 2015)

Le rapport du GIEC 2018 indique qu'une **augmentation des températures de 1,5°C à 2°C conduira à 590 millions de personnes exposées au stress hydrique, 30 à 80 millions de personnes exposées aux inondations côtières, 330 à 400 millions de personnes confrontées à des rendements agricoles en baisse, et 2 fois plus de plantes et animaux perdront 50% de leur aire naturelle.**

**Pourquoi STEM GROUPE a choisi d'être partenaire de Planète Urgence ?**

C'est une ONG de solidarité internationale et d'aide au développement créée en 2000 et reconnue d'utilité publique. Chacun de ses projets concilie ses 3 missions : **reforestation, développement économique et sensibilisation.**

1

**Préserver les forêts et la biodiversité en danger : lutter contre la déforestation, reforester, protéger la biodiversité.**

Planète Urgence soutient actuellement des projets dans **4 pays (Indonésie, Madagascar, Cameroun et Pérou)** qui sont parmi les **plus déforestés au monde**, font partie des plus grands bassins mondiaux de forêts tropicales (humides et de savane), font face à de forts enjeux de développement durable, et sont particulièrement vulnérables aux effets du changement climatique.

2

**Promouvoir le développement local des communautés : donner accès aux compétences, structurer les organisations, promouvoir l'emploi local et durable**

À Madagascar, l'association encourage l'apiculture, la filière de la soie ou encore l'agroforesterie.

En Indonésie, c'est l'aquaculture et la pêche traditionnelle qui sont soutenues.

Au Cameroun, Planète Urgence soutient les producteurs de noix de cajou.

Au Pérou, Planète Urgence œuvre pour la mise en place d'un café d'ombre en agroforesterie.

3

**Sensibiliser à l'environnement :** via les projets de développement des forêts, via des missions de volontariat, via des interventions en écoles sur le terrain.

**Stem Groupe est résolument engagé dans le cadre de sa politique RSE à soutenir les actions liées à la lutte contre le changement climatique, et la préservation de l'environnement naturel et de la biodiversité. Il s'est ainsi naturellement engagé aux côtés de Planète Urgence.**



**PLANETE URGENCE**

| GROUPE SOS |



Après s'être engagé en Indonésie, STEM GROUPE s'engage à Madagascar, avec le financement de 22500 arbres et de nombreuses actions sur le terrain.

Depuis 2008, Planète Urgence intervient dans les régions d'Itasy et d'Analamanga, qui se situent dans les Hautes Terres de Madagascar, au centre de l'île.

Planète Urgence travaille en vue de concilier protection de l'environnement et développement socio-économique des communautés locales.

Projet  
TAPIA

Depuis 2013, **1 424 650 arbres** ont été plantés. L'objectif est de réduire la pression humaine sur la forêt d'arbres Tapia tout en tenant compte des besoins des communautés en bois. Il faut assurer des revenus complémentaires par le reboisement d'essences variées et le développement de la production durable de vers à soie sauvage et de miel.

Ainsi :

- ✓ **85 maraichers** sont aidés pour promouvoir l'apiculture
- ✓ **128 000 larves** de vers à soie ont été lâchées
- ✓ **796 élèves** ont été sensibilisés dans **30 écoles**
- ✓ **48 VOI** ont été impliqués et accompagnés dans les volets du projet.



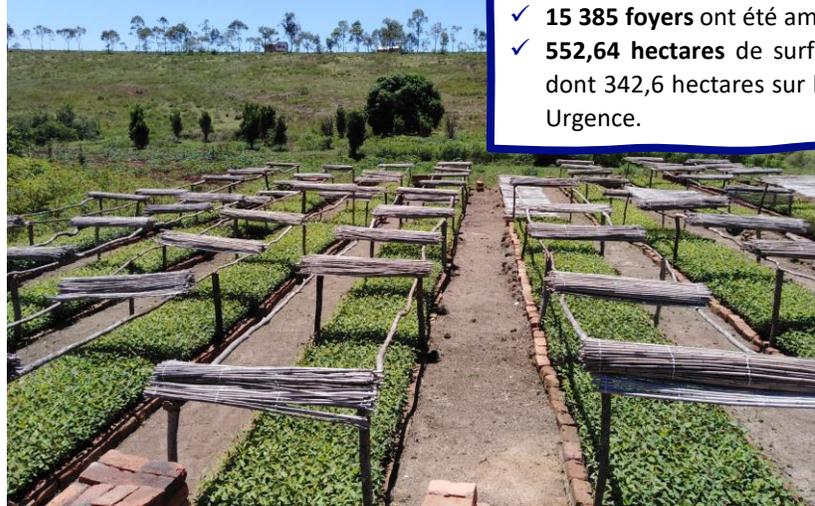
Projet  
DIABE

Depuis 2020, **574 714 arbres** ont été plantés dont 445 383 par Planète Urgence.

L'objectif est de contribuer à l'amélioration durable des revenus et de la sécurité alimentaire et nutritionnelle des ménages ruraux, acteurs et bénéficiaires de la filière bois-énergie, en particulier les femmes et les enfants, ainsi qu'à la préservation de l'environnement naturel dans la zone périurbaine d'Antananarivo.

Ainsi :

- ✓ **69 producteurs & productrices bénéficiaires** sont devenus membres d'une organisation de producteurs
- ✓ **656 personnes** ont été formées dans le cadre du projet
- ✓ **15 385 foyers** ont été améliorés
- ✓ **552,64 hectares** de surface ont été reboisés et restaurés, dont 342,6 hectares sur les zones d'intervention de Planète Urgence.



## Mieux Vivre son Handicap par le Sport

L'Association Presloise de Badminton, APB (Presles dans le Val d'Oise), a été créée en 2008.

Le club est adhérent à la Fédération Française de Badminton, mais également à la Fédération Française Handisports.

Le club s'est en effet engagé, depuis 5 ans, dans l'accueil de personnes en situation de handicap, tant physique que psychique.

« *Handicapés ou valides, à Presles tout le monde joue sur le même terrain* », Le Parisien, 12 décembre 2019.

Le Club est heureux de compter aujourd'hui, 4 sportifs handicapés parmi leurs 80 adhérents.

L'APB a investi dans l'achat de 4 fauteuils adaptés, qui sont mis à leur disposition, gracieusement.

Un des joueurs, lui-même en situation de handicap, est devenu titulaire du CQP « Sport Santé » et se destine à une spécialisation Para badminton.



C'est ainsi qu'est né le **23 juin 2019**, la première édition de ce forum de rencontres, gratuit et ouvert à tous, dont l'objectif était de faire connaître leur engagement auprès du grand public mais également et surtout, auprès des personnes en situation de handicap de la région.

« **Mieux vivre son handicap par le sport** »

[https://www.youtube.com/watch?v=v\\_jLXXCIU20&t=2s](https://www.youtube.com/watch?v=v_jLXXCIU20&t=2s)



*« Il est reconnu par le monde médical que la pratique d'une activité physique régulière est un des éléments nécessaires vers un mieux-être tant physique que psychique et nous avons la chance que le Badminton fasse partie de ces sports très facilement accessibles à tous et à chacun, favorisant l'inclusion au sein d'un groupe et ne nécessitant pas de compétences techniques spécifiques pour prendre du plaisir à jouer ensemble. »*

Laurent KERVENDAL, Président et Daniel BRISARD, Responsable Parabadminton, de l'APB.



Cette première manifestation a été primée 2 fois :

- 1er Prix de l'innovation de la ligue Ile de France de Badminton
- Labellisation Ecoresponsable par Generali-France, partenaire de la Fédération Française de Badminton

Ce forum n'a malheureusement pas pu être reconduit en 2020 ni en 2021 en raison de la crise sanitaire, mais il a pu voir le jour à nouveau le **8 mai 2022**, pour sa **seconde édition** avec un réel objectif d'en faire désormais un rendez-vous incontournable annuel !

Pourquoi un tel forum ? Pour faire se rencontrer des intervenants paramédicaux, des sportifs handicapés de niveau international, des structures d'accueil, des personnes valides et bien évidemment des personnes en situation de handicap physique ou sensoriel avec une même envie de partage, d'écoute et d'échanges, dans une ambiance festive et dénuée de tout jugement négatif.

Et il n'y a pas que le **Parabadminton** à l'honneur !

Des démonstrations de **Foot Béquilles**, de **Basket Fauteuil**, de **Para Haltérophilie** et de **Para Triathlon** ont eu lieu !



**Bruno Gaston**, Directeur de CLEAN SERVICE, à l'initiative de ce partenariat, nous en dit plus.

**« Nous n'avons pas besoin d'être handicapés pour être différents car nous sommes tous différents »**

*« Le projet que nous portons s'intitule « Mieux vivre son handicap par le sport » mais il aurait aussi pu se nommer « Jouer au badminton ensemble ».*

*Tout a commencé par un si, quand Daniel BRISARD est venu nous rencontrer au Centre de Sports et Loisirs de Presles. « Si je venais jouer avec vous au badminton ? Et puis si d'autres aussi ? Si on faisait des équipes mixtes ? Ensuite si on pouvait progresser et entraîner les autres ? Encore si on pouvait organiser une rencontre ? Si nous demandions aux instances telles que la Fédération Française et la Ligue IDF de nous aider à l'organiser et à savoir s'il existe d'autres initiatives ? Et si nous demandions aussi aux écoles, aux structures spécialisées de venir nous rejoindre ? Puis si nous invitions des professionnels des métiers médicaux, des prothésistes, des Kinés, des sportifs handisport, des entreprises, qui pourraient financer ce forum, mais aussi pour nous aider à trouver un travail pour ceux qui en sont loin ou qui pensent qu'ils n'en sont pas capables ? Si nous sensibilisions aussi les valides et échangions à travers notre même passion ? »*

*« Etant moi-même sensible sur le sujet du handicap, il m'a semblé naturel de me rapprocher de ma société afin de trouver une aide financière dans un premier temps, pour l'organisation de cette manifestation.*

*Enfinement et après communication en interne, il s'est avéré que j'ai trouvé un vrai soutien auprès du Groupe, non seulement économiquement mais aussi humainement. Je suis fier d'appartenir à un groupe aussi accueillant !*

*Le partenariat APB / STEM nous permet de faire connaître le projet, de communiquer sur les réseaux sociaux, de pouvoir investir dans des matériels adaptés (chariots sportifs...), et de mettre en relation l'entreprise et les parties prenantes.*

*Une étude est en cours pour l'embauche d'un accompagnant handicapé pour promouvoir, sensibiliser, embaucher et former des personnes en situation de handicap. »*

**STEM GROUPE** ainsi que sa filiale **CLEAN SERVICE**, sont **partenaires du Club** depuis les premières heures de ce projet ambitieux d'inclure le handicap dans le sport et dans la vie de tous les jours. STEM GROUPE s'est tout naturellement réinvesti en 2022 pour la réussite de cet événement et s'inscrit durablement aux côtés de l'APB.

Et encore...

## Grande vente de Noël Mécénat chirurgie cardiaque

Stem Propreté met à l'honneur la Grande Vente de Noël au profit du Mécénat Chirurgie Cardiaque.

Elle a été le partenaire technique et solidaire pour les prestations de propreté lors de cet événement qui a eu lieu les 17 et 18 décembre 2022 au Parc Floral de Paris.

LA GRANDE VENTE DE NOËL

17 et 18 décembre 2022  
au Parc Floral de Paris

Entrée gratuite

Au profit de :  
MÉCÉNAT CHIRURGIE CARDIAQUE  
enfants du monde

DE GRANDES MARQUES À PETITS PRIX  
DES CADEAUX 100% SOLIDAIRES  
AU PROFIT DES ENFANTS CARDIAQUES

## Les Bouchons d'amour

Collecter, acheminer, trier, expédier les bouchons et couvercles plastiques vers un recycleur ou une entreprise de recyclage et gérer l'argent issu de la vente de ces bouchons afin de participer à l'acquisition de matériel pour handicapés (fauteuil roulants, matériels handisports ou à l'aménagement de l'habitat, ou d'un véhicule en poste de conduite ou en poste de transport, . . . ), aider d'autres associations.

Voilà ce qu'est l'association Les Bouchons d'amour !



C'est **Amandine Konik**, responsable de secteur à l'agence STEM NORD, qui a souhaité s'engager pour cette association.

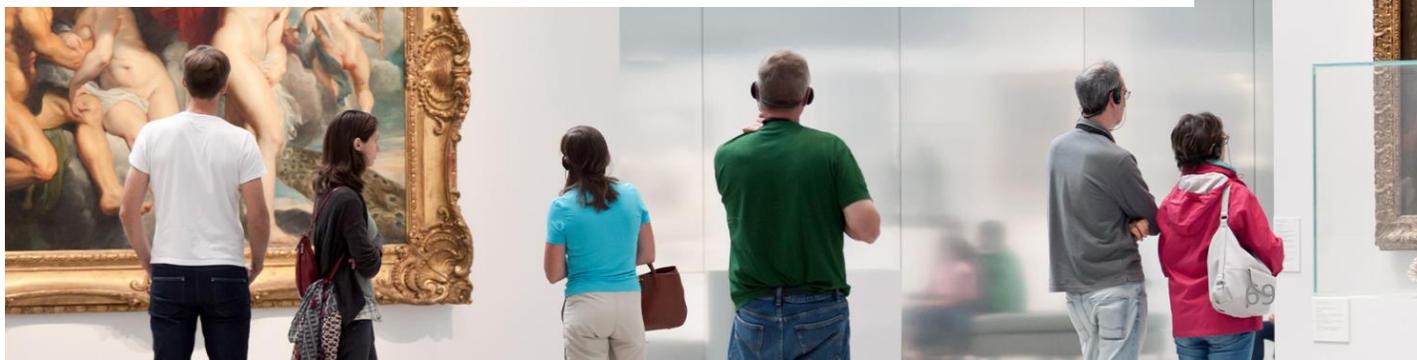
« Je pense qu'il serait bien de participer à notre niveau en récupérant nos bouchons, par exemple les bouchons des produits. Cela peut également être nos bouchons de boissons à l'agence ou les bouchons de la maison (bouchons de lessives, de sauces en tubes). N'hésitez pas à communiquer auprès de vos salariés et éventuellement des clients. Si ceux-ci souhaitent collecter les bouchons avec nous, nous pouvons les récupérer lors de nos passages sur site et les rapporter à l'agence. Une boîte de collecte est à disposition à côté de l'imprimante. Je me chargerai d'aller les déposer à l'association quand nous aurons un volume suffisant.

Je remercie d'avance, tout ceux qui voudront bien jouer le jeu. C'est grâce à ce genre de petits gestes que l'on peut maintenir l'entraide et prendre soin de notre planète ! »

**Bravo pour ce bel engagement!**

## Le Louvre-Lens

Stem Groupe était présent lors de la cérémonie des vœux de Marie Lavandier Directrice du Louvre-Lens. En tant que mécène, Stem Groupe est fier de s'engager en faveur de la culture et des territoires.



# Et au sein du Groupe ...?

## Semaines du Développement Durable

Cette année, Stem Groupe a proposé à plusieurs agences de participer à des animations autour du Développement Durable à l'occasion de la semaine internationale, du **18 septembre au 8 octobre 2022**.

Au programme !

- Qui sera le collaborateur le plus éco-responsable ? Un grand quizz sur le développement durable.
- Quel adepte de l'écologie digitale êtes-vous ? Une sensibilisation à l'empreinte numérique.
- Fabriquez votre produit ménager éco-responsable ! Un atelier de confection de produits ménagers maison et écoresponsables.
- Grande collecte, que deviennent les déchets chez Stem Groupe ? Une animation sur le recyclage.
- Echange gourmand, apportez vos plus belles créations sucrées ou salées et faites maison. Un déjeuner avec des plats « fait maison » !



**QUIZ**  
Serez-vous le collaborateur le plus éco-responsable de la STEM ?  
Durée : 15- 20 minutes



**Atelier fait maison**  
Concevez votre produit ménager éco-responsable  
Durée : 15 minutes



**L'empreinte numérique**  
Quel adepte de l'écologie digitale êtes-vous ?  
Durée : 15-20 minutes



**Grande collecte**  
Atelier sur le traitement des déchets  
Durée : 20 minutes



**Echanges gourmand :**  
Rapportez un plat sucré ou salé fait maison et discutons !  
Durée : 1h15

Inscrivez vous ici



En plus de ces activités, sur une durée de 3 semaines, plusieurs collectes au profit d'associations ont été réalisées.

- Une collecte de **vêtements**, pour la **CROIX ROUGE**
- Une collecte de **jouets** pour l'association **YOTI**
- Une collecte de **lunettes** pour l'association **MEDICO LIONS**

Ce sont plus de **100 jouets**, plus de **50 paires de lunettes** et **400 kg de vêtements** qui ont été collectés !

**Merci à tous les collaborateurs pour leur générosité et pour leur engagement au travers des activités proposées !**

Cette première édition a été un véritable succès ! Le Groupe souhaite étendre cette initiative à l'ensemble de ses filiales dès l'année prochaine.



# Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Elle s'est déroulée du **14 au 20 novembre 2022**. Stem Groupe a profité de l'occasion pour sensibiliser ses collaborateurs au handicap.

- “ **Quizz Handicap & emploi jusqu'où irez-vous ?** Pour tester les connaissances sur le handicap en entreprise et dans la vie.
- “ **Sensibilisation au langage des signes.** L'occasion d'en apprendre davantage sur le handicap auditif et connaître les signes les plus courants du monde de la propreté.
- “ **Mémo récap !** Ce que vous devez retenir de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.
- “ **Atelier culinaire de compensation !** Préparons ensemble un bon gouter dans la peau d'une personne en situation de handicap.

**SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES** **Stem GROUPE**  
Du Lundi 14 au dimanche 20 novembre



**QUIZZ EN LIGNE**  
Handicap & emploi, jusqu'où irez-vous ?  
Durée : 5-10 minutes



**LE LANGAGE DES SIGNES**  
Sensibilisation au langage des signes et quizz en présentiel ou visio conférence  
Durée : 15 minutes



**MÉMO HANDICAP**  
Infographie sur les principaux éléments à retenir  
Durée : 5 minutes



**ATELIER CULINAIRE DE COMPENSATION**  
Cuisinez dans la peau d'une personne en situation de handicap  
Durée : 15 minutes



Merci à tous les collaborateurs qui se sont impliqués et qui ont joué le jeu !



**6%**

C'est le quota d'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap que les entreprises de plus de 20 salariés doivent embaucher

**7 à 10%** de la population française a une déficience auditive



1 enfant sur mille naît sourd

**37%**

des personnes en situation de handicap ont un niveau d'étude égal ou supérieur au bac

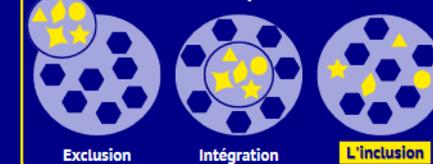


la loi reconnaît la langue des signes comme une langue à part entière



Il existe 121 langues des signes dans le monde

Vers une société plus inclusive



Les applis mobiles utiles



Des sous-titres pour toutes les situations. Sous-titres professionnels basés sur l'IAI pour les sourds et malentendants.



Visé à aider les personnes aveugles et malvoyantes à reconnaître des objets et à faire face aux situations quotidiennes.



Le premier GPS piéton collaboratif adapté aux personnes en situation de handicap et à mobilité réduite.



**La propreté est un ressenti  
Le propre ne se voit pas  
Notre exigence, Votre Bien-vivre**

**Stem**  
GROUPE